



Consistenti del Lavoro
▼ **Consiglio Provinciale dell'Ordine
di Viterbo**

Via Genova, 17
01100 Viterbo
Tel.: 0761/22.69.60 – Fax: 0761/32.21.68
E-Mail: ordineconsulentivt@ordineconsulentivt.191.it

Ente di Diritto Pubblico - Legge 11 gennaio 1979 n. 12

Viterbo lì 13/11/2009

prot.2542 /email

Trasmissione via e-mail:
consigli nazionale@consulentidellavoro.it

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine

Consistenti del Lavoro

R O M A

Oggetto: istanza d'interpello ai sensi dell'art.9 D.Lgs 124/04.

Trasmettiamo, allegato alla presente, formale istanza d'interpello ai sensi delle disposizioni in oggetto citate a seguito di alcuni quesiti pervenuti allo scrivente da parte degli iscritti a questo Ordine, riguardo alla maturazione delle ferie e dei ROL (riduzione orario di lavoro) nel settore commercio durante il periodo di CIGS ad orario ridotto.

Cordiali saluti.

f.to

IL PRESIDENTE

(Bruno Barghini)

**Consiglio Provinciale
Ordine dei Consulenti del lavoro
Di Viterbo**

Sono pervenuti, a questo Consiglio provinciale alcuni quesiti da parte di Consulenti del lavoro tesi a conoscere:

1. la maturazione del rateo di permessi retribuiti e delle ferie ex artt.146, 147 e 150 CCNL settore Commercio del 18/7/2008, nel caso di riduzione dell'orario di lavoro per Cigs e diritto alla retribuzione da parte dei lavoratori a carico dell'azienda.

L'evento della Cigs postula una riduzione della prestazione lavorativa il cui compenso è a carico dell'INPS - seppure nei limiti del massimale - quale trattamento previdenziale sostitutivo e, come tale, deve essere determinato in funzione dell'ampio concetto di retribuzione, cui è riferimento per il calcolo delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza ed assistenza sociale, salve esplicite esclusioni normative, tra le quali non è dato rilevare la quota annua di retribuzione per ferie. Ciò posto si intende conoscere se in virtù delle norme contrattuali sopra richiamate i lavoratori abbiano diritto alla maturazione delle ferie e dei permessi durante i periodi di Cigs e, in tal caso, se la retribuzione debba essere posta a carico del datore di lavoro.

L'istituto delle ferie attende al recupero psico-fisico del lavoratore delle energie spese dopo un anno di ininterrotto servizio (cfr. art.36 Cost. e art.2109 CC); tale postulato normativo assume una diversa valenza qualora nel corso dell'anno il lavoratore abbia ridotto e non sospeso la propria attività lavorativa per effetto della Cigs.

E' noto, infatti, che in caso di sospensione la maturazione dell'istituto dipende dalla misura effettiva della prestazione lavorativa nell'arco di un mese (superamento o meno della frazione pari o superiore a 15 giorni).

I suddetti principi sono richiamati da due sentenze della Suprema Corte (Cassaz. 28/5/1986, n.3603, conf. Cassaz. 1/10/1991, n.10205).

Le suddette pronunce affermano, ad avviso della scrivente, che nel caso di lavoro ad orario ridotto sussiste comunque una concreta attuazione del vincolo di subordinazione ed un'esplicazione sinallagmatica del rapporto di lavoro e, pertanto, in relazione a tali periodi matura per il lavoratore il diritto alle ferie retribuite. Di talché il diritto dei lavoratori a vedersi riconosciuto il rateo mensile di ferie nell'intera misura durante i mesi di prestazione lavorativa ridotta - non sospesa - ma solo ai

fini del godimento del periodo feriale loro spettante, con proporzionale riduzione della retribuzione corrispondente alla frazione di ratei maturati per effetto della Cigs,

Si chiede pertanto di conoscere se è condivisibile la suddetta interpretazione, nel caso di prestazione ridotta nell'arco della settimana a causa di intervento della Cassa integrazione straordinaria per Cigs, pur in presenza di una prestazione lavorativa, nell'arco del mese, complessivamente superiore a 15 giorni, con particolare riferimento alle somme poste a carico del datore di lavoro. Per quanto riguarda invece i permessi retribuiti ex art.146 CCNL Commercio, se quanto previsto dal comma 7 e dalla dichiarazione a verbale del suddetto articolo, postula il diritto del lavoratore alla maturazione dei permessi in misura proporzionale durante il periodo di prestazione lavorativa ridotta per Cigs.

Nel rimanere in attesa di sollecito riscontro alla presente porgiamo distinti saluti.

Allegati:

1. sentenza Cassaz. 1/10/1991, n.10205;
2. sentenza Cassaz. 28/5/1986, n.3603;
3. art.146 CCNL Commercio.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZ. LAV. - SENTENZA DEL 1° OTTOBRE 1991, N. 10205

Cassa integrazione guadagni straordinaria - Mensilità aggiuntive

(*Stralcio*) - Svolgimento del processo - (...), (...), (...), (...) e (...), con ricorso al Pretore di Chiavari in data 27.4.1984, - premesso che la soc. metalmeccanica (...), in relazione ai periodi alternati di rientro in azienda per rotazione dalla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria aveva loro riconosciuto il diritto alle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a) ed alle ferie solo quando il periodo di rientro superava i quindici giorni nel corso dello stesso mese - chiedevano, in via principale, la condanna generica della convenuta al pagamento integrale delle mensilità aggiuntive e delle ferie annuali, ai sensi del contratto collettivo di categoria ed, in via subordinata, il pagamento degli stessi emolumenti in relazione all'effettivo lavoro svolto nei periodi di rientro per rotazione anche se non superiori a quindici giorni per ciascun mese.

L'adito Pretore, resistente la convenuta società, con sentenza 6.2.1987, accoglieva soltanto la domanda subordinata, in virtù del generale principio del sinallagma contrattuale, secondo cui in presenza di una prestazione lavorativa può essere chiesta la controprestazione, salvo che norme specifiche derogatorie quindi eccezionali di legge o di contratto prevedano altrimenti.

L'appello della soc. (...) veniva accolto, con sentenza 10-28.5.1988, dal Tribunale di Chiavari il quale osservava, per ciò che qui interessa, che l'art. 14 del c.c.n.l. 16.7.1979 per i metalmeccanici, nel disporre che "al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo di cui al primo comma" e che "la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come un mese intero", consentiva di affermare che l'unità di misura effettiva, avuto riguardo anche al tempo di calcolo della retribuzione-corrispettivo, era il mese, salvaguardata la frazione di mese soltanto quando superava i 15 giorni, perché in tal caso si congloba a mese ed altrimenti non integrandosi ad unità di misura.

Riteneva che la retribuibilità delle ferie annuali richiedeva ai sensi del cit. art. 14 l'effettiva prestazione lavorativa quantomeno per sedici giorni per ogni mese dell'anno presi in considerazione; riteneva che la spettanza delle mensilità aggiuntive soggiaceva alle stesse condizioni ai sensi dell'art. 15 del c.c.n.l. 16.7.1979.

Ricorrono i lavoratori con quattro motivi.

Resiste la Soc. (...) con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con i quattro motivi del ricorso, denunciandosi violazione e falsa applicazione dell'art. 12 delle preleggi, dell'art. 2109 c.c., dell'art. 36 Cost., dell'art. 1362 e segg. c.c., in relazione all'art. 14 c.c.n.l. metalmeccanici del 16.7.1979; nonché contraddittorietà della motivazione, si deduce che il Tribunale:

1) avrebbe erroneamente applicato per analogia alla soggetta fattispecie relativa alla erogazione delle mensilità aggiuntive e delle ferie per lavoratori in C.I.G.S. rientrati in servizio a rotazione per limitati periodi nell'anno quella diversa prevista dagli artt. 14 e 15 del c.c.n.l. del 1979 cit., che rispettivamente alle ferie ed alla gratifica natalizia dispongono: "Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia (o delle ferie) quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero";

2) avrebbe trascurato, comunque, di considerare che la detta previsione contrattuale era condizionata al caso "dell'inizio o della cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno ...";

3) avrebbe violato il principio delle proporzionalità tra prestazione lavorativa e controprestazione, garantito dall'art. 36 Cost.;

4) avrebbe contraddittoriamente affermato da una parte che la erogazione delle ferie e delle gratifiche necessita di una effettiva prestazione lavorativa anche minima e dall'altra che le prestazioni inferiori a quindici giorni in un mese sono irrilevanti.

I quattro motivi, fra loro intimamente connessi, possono essere esaminati congiuntamente. Essi sono fondati.

Anzitutto, deve rilevarsi che la soggetta fattispecie, caratterizzata da prestazioni di lavoratori in c.i.g.s. con diritto alla "rotazione" è assimilabile a quella della Cassa integrazione ad orario ridotto in senso verticale, in cui appunto si alterano rotativamente periodi di lavoro effettivo a periodi di sospensione del lavoratore con intervento della Cassa.

Questa Corte (cfr. Cass. civ. 28.5.1986 n. 3603), in relazione a fattispecie analoga (sospensione del lavoro ad orario ridotto in senso orizzontale), ha avuto modo di stabilire, per la parte che qui interessa, che il datore di

lavoro è obbligato a retribuire le ferie ai dipendenti posti in cassa integrazione ad orario ridotto per la parte relativa alle ore di attività effettivamente prestate.

È palesemente in gioco il principio della corrispettività, che, connotando il meccanismo contrattuale, regola il rapporto datore di lavoro-lavoratore, principio che non risulta alterato dalla previsione dell'art. 36 Cost. e dall'art. 2109 c.c., in materia di ferie, atteso che tali norme fanno generico riferimento alla retribuzione (ferie retribuite) senza enunciare alcuna deroga al detto principio generale sancito pur sempre sul piano costituzionale dal criterio, secondo cui la qualità e la quantità del lavoro costituiscono il parametro al quale deve essere proporzionata la retribuzione (v. art. 36, 1° comma Cost.).

Gli artt. 14 e 15 del contratto collettivo per i metalmeccanici del 1979, relativi rispettivamente alle ferie ed alla 13 mensilità (ed ovviamente alla 14), i quali dispongono rispettivamente che i lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie pari a quattro settimane, ognuna delle quali si ragguaglia a 6 gg. e 40 minuti e che l'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto; ed aggiunge, per le ferie (5 comma), che "Al lavoratore il quale non ha maturato all'epoca delle ferie il diritto all'intero periodo di 4 settimane, spetterà un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerato a questi effetti come mese intero." E per la gratifica natalizia (art. 15, 2 comma) che "Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 gg. viene considerata a questi effetti come un mese intero".

Orbene, la interpretazione di tali patti è palesemente ipotecata dalla incombenza sulla materia dell'illustrato principio inderogabile della corrispettività tra prestazione e controprestazione, che esige capillarmente il pagamento causale di ogni prestazione in relazione ad istituti sia di origine contrattuale sia di origine legale.

L'interpretazione di detti patti non può perciò approdare all'abnorme risultato di confiscare il diritto del lavoratore a fronte di prestazioni lavorative frazionate inferiori a 15 gg. mensili, anche se nell'anno, per di più, come nella specie, assommano quantomeno a più di 15 gg. di effettivo lavoro.

Emerge da tale incongruenza esatta la osservazione dei ricorrenti, secondo cui sia il 5 comma dell'art. 14 sia il 2 comma dell'art. 15 cit., sono dettati in riferimento soltanto alla fattispecie contrattuale "dell'inizio della cessazione" del rapporto, supposto continuativo, nel corso dell'anno preso in considerazione per le ferie e dell'anno civile per le gratifiche e perciò non applicabili né estensivamente né tanto meno analogicamente, vietandolo l'art. 12 e 13 delle preleggi (v. Cass. civ. 19.4.1986 n. 2599) alla soggetta fattispecie, caratterizzata da sospensioni di un rapporto di lavoro continuativo da anni instaurato.

D'altra parte, è inesatto affermare che l'espressione contrattuale: "Le frazioni di mese superiori a 15 gg. sarà considerata, a tali effetti, come mese intero. "Significa generalizzata elevazione del "mese" a misura minima di retribuzione, arrotondando a mese, e per tutti i mesi venuti in considerazione, i giorni superiori a 15 ed annullando quelli inferiori a 15, perché la regola generale in proposito è dettata dall'art. 12 del contratto de quo, che pur "mensilizzando", ma soltanto a fini contabili la retribuzione, ribadisce che "la retribuzione oraria dei lavoratori anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica ...", per cui la espressione in questione, limitata ai casi d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, non può che riferirsi logicamente all'ultimo mese del rapporto, supponendo gli altri interamente lavorati e non può significare altro che si concede in senso unilaterale al lavoratore il vantaggio di considerare, ai fini del calcolo del compenso per le ferie e della erogazione delle mensilità aggiuntive (13 e 14), come mese intero i giorni lavorati nell'ultimo mese superiori a 15, fermo il diritto per i giorni inferiori a 15 alla maturazione delle ferie e delle gratifiche sulla base dei giorni e delle ore effettivamente prestati, secondo il suddetto principio contrattuale ed in virtù del principio inderogabile della corrispettività.

In conclusione, deve accogliersi il ricorso e deve cassarsi l'impugnata sentenza, con rinvio della causa, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, ad altro Tribunale, che si designa in quello di Genova.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa l'impugnata sentenza e rinvia la causa, anche per le spese, al Tribunale di Genova.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZ. LAV. - SENTENZA DEL 28 MAGGIO 1986, N. 3603

Cassa integrazione - Elementi integrabili

(*Stralcio*) - **Svolgimento del processo** - Il 29 maggio 1979 la s.p.a. (...) ricorreva al pretore di Pordenone affinché accertasse che, contrariamente a quanto preteso dallo INPS, i ratei di ferie maturati dai dipendenti in trattamento di cassa integrazione guadagni, dovevano ritenersi elementi integrabili a mezzo del fondo speciale.

Resisteva l'Istituto poiché la mancata fruizione delle ferie, all'origine della indennità sostitutiva, è oggetto di pattuizione tra le parti e non può dar luogo all'intervento integrativo della cassa che riguarda la retribuzione e trova la sua ragione nella sospensione dell'attività dovuta a cause contingenti di forza maggiore.

Il Pretore rigettava la domanda.

Contro questa sentenza proponeva appello la soc. (...), resisteva l'INPS.

Il Tribunale di Pordenone rigettava il gravame precisando che si trattava non di integrabilità della retribuzione durante le ferie non godute, ma di quella concernente il periodo di ferie del quale fruiscono i lavoratori di aziende in trattamento di cassa integrazione ad orario ridotto. Riteneva il Tribunale che il diritto a fruire di un periodo di ferie prescinde dalla entità dell'orario di lavoro, e, conseguentemente la relativa retribuzione è svincolata dal trattamento di integrazione. Durante le ferie non sussiste il presupposto dell'intervento della Cassa, non essendo svolta alcuna attività ad orario ridotto che renda necessaria la integrazione salariale.

Contro questa sentenza ha proposto ricorso la società (...); resiste l'INPS con controricorso, entrambe le parti hanno illustrato i ricorsi con memorie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'unico mezzo di annullamento la società ricorrente si duole per la violazione e falsa applicazione dell'art. 1209 cod. civ. nonché dell'art. 3 del decreto legge luogotenenziale 9 novembre 1945 n. 788, in quanto in relazione a periodi di lavoro a orario ridotto con intervento della Cassa integrazione, deve distinguersi tra il tempo lavorato con retribuzione a carico dell'impresa ed il tempo di sospensione o riduzione con intervento della Cassa. Attribuito a fine anno il periodo di ferie nella misura prevista nel contratto collettivo, una parte di questo trattamento corrisponde in realtà al tempo lavorato e retribuito dall'impresa ed una parte, invece, al tempo non lavorato, con intervento della Cassa. In relazione ai periodi di sospensione la Cassa deve intervenire non solo in riferimento alla retribuzione diretta, ma anche per quanto si riflette nei trattamenti ulteriori in particolare quello feriale.

Secondo l'art. 3 del cit. decreto n. 788, è escluso l'intervento della Cassa a favore del lavoratore per le festività e per le assenze che non comportano diritto alla retribuzione; "a contrario" ne discende che l'intervento è imposto non solo per tutte le giornate per le quali grava sull'impresa un trattamento economico anche in ipotesi di non prestazione del lavoro, ma soprattutto per tutto il trattamento economico complessivo, diretto e indiretto, immediato o no, da erogarsi in corrispondenza ai periodi di sospensione.

Ciò in quanto non è sostenibile che il datore di lavoro possa ridurre le ferie in misura proporzionale corrispondente ai periodi di riduzione dell'orario di lavoro nello anno. Il diritto alle ferie, come ritenuto dal Tribunale, non è suscettibile di riduzione, anche parziale, correlata alla misura dell'attività svolta. Non vi è analogia con la situazione della sospensione integrale dell'attività, in quanto, in questo caso, come ritenuto dalla giurisprudenza, da una situazione di "inattività" non sorge il diritto alle ferie. Una diversa interpretazione postulerebbe la configurazione dell'intervento della Cassa come meramente parziale.

Poiché ai fini che qui interessano le ferie si traducono in una assenza retribuita dal lavoro, seppure nell'esercizio di un diritto, la parte di questa retribuzione feriale, che può determinarsi in corrispondenza al periodo di riduzione dell'orario, deve far carico alla Cassa. Il ricorso è fondato.

La difesa dell'I.N.P.S., è essenzialmente incentrata sulla giurisprudenza di questa Suprema Corte che ha negato il diritto alle ferie del lavoratore in Cassa integrazione guadagni; da ciò si vuol trarre la ulteriore conseguenza che i relativi ratei, maturati in periodo di cassa integrazione guadagni, non possono essere ritenuti elementi integrabili.

Ma, come rilevato dal ricorrente, ciò non tiene conto della sostanziale diversità, ai fini che qui interessano, tra la sospensione dell'attività e la prosecuzione della attività, sia pure ad orario ridotto. Nel primo caso non essendosi verificato alcun dispendio di energie, da una situazione di inattività non sorge alcun diritto ad un riposo retribuito o ad una indennità sostitutiva delle ferie; nel caso invece di lavoro ad orario ridotto sussiste comunque una concreta attuazione del vincolo di subordinazione ed una esplicitazione sinallagmatica del rapporto di lavoro, talché nessuno può seriamente dubitare che in relazione a tali periodi si maturi per il lavoratore il diritto alle ferie retribuite.

Quando vi è stata sospensione integrale del lavoro, questa incide ai fini dell'acquisizione del diritto alle ferie: il lavoratore liberato dallo obbligo lavorativo per tutto il periodo di sospensione del lavoro, non matura in quel periodo il diritto alla concessione delle ferie e questo si compirà solo alla ripresa dell'attività lavorativa. Non così nel caso in esame in cui vi è stata una riduzione del normale orario di lavoro ma la prestazione non ha subito interruzione e si è svolta, sia pure per un numero di ore inferiore a quello contrattuale, ma in ogni giorno lavorativo, con la conseguenza che al compiersi dello anno la datrice di lavoro ha dovuto concedere il periodo di ferie contrattualmente previsto.

Ove si accedesse ad una interpretazione che, facendo leva sull'art. 1 del cit. decreto n. 788 e sull'art. 2 della legge n. 164 del 1975, limitasse la integrazione salariale alle ore di lavoro non prestato, non si terrebbe conto che proprio tali norme pongono la misura dell'integrazione salariale in rapporto con una certa percentuale della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro che non è stato prestato.

Ed in tale considerazione globale della retribuzione deve tenersi conto anche delle componenti retributive indirette quali i ratei di ferie, atteso che ad ogni ora di lavoro corrisponde, sul piano retributivo globale, sia la retribuzione giornaliera, sia la retribuzione indiretta costituita tra l'altro proprio dalle ferie. Ma, inoltre, una simile interpretazione non terrebbe conto, come già rilevato dalla dottrina, della incongruità rispetto ai fini istituzionali di un sistema di tutela previdenziale che sostanzialmente garantisca ai lavoratori il reddito soltanto per undici mesi all'anno, lasciando al datore di lavoro - che, dato l'intervento della Cassa, è per definizione in stato di crisi - il compito di realizzare quella medesima garanzia per il restante periodo dell'anno con tutti i rischi di solvibilità facilmente prevedibili e dai quali il sistema dell'integrazione salariale mira appunto a sollevare i lavoratori.

Perché in tal caso la integrazione sarebbe soltanto parziale ed il datore di lavoro, all'esito di un periodo di crisi, maturatisi i periodi di ferie dei lavoratori, dovrebbe corrispondere i relativi importi integralmente, pur avendo ricevuto a suo tempo una intera prestazione lavorativa.

La integrazione salariale, inoltre, è una prestazione di indubbia natura previdenziale, come più volte affermato anche da questo Supremo Collegio, e, pertanto, così come in genere per le prestazioni previdenziali, deve essere calcolata sull'ampio concetto di retribuzione, posto a base di calcolo per le prestazioni a carico delle gestioni di previdenza ed assistenza sociale, salvo esplicite esclusioni previste dalla legge tra le quali peraltro non è dato rinvenire la quota annua di retribuzione per ferie.

Quanto alla ammissibilità di una riduzione proporzionale della misura contrattuale delle ferie ai periodi di integrazione salariale, questa sembra doversi negare soprattutto tenuto conto del fatto che il dispendio di energie del lavoratore ed il recupero delle medesime al quale sono finalizzate le ferie, non sono entrambi in connessione diretta, proporzionale ed esclusiva solo con il numero di ore effettivamente impiegate al lavoro, essendo questo soltanto uno dei fattori da prendere in considerazione e risultando rispetto agli altri di difficile commisurazione l'incidenza percentuale.

Proprio per questa ragione non è sostenibile che le ferie dipendano da una determinazione volontaria delle parti - tesi prospettata per affermare che le ferie non sono riconducibili alle condizioni di intervento della cassa integrazioni guadagni - essendo a questa rimessa soltanto la particolare regolamentazione, ma essendo la fruizione delle ferie imposta soltanto per vincolo cogente inderogabile a tutela della salute e della personalità del lavoratore.

Tale inderogabilità non è revocabile perché sanzionata, diversamente che dalla indennità sostitutiva delle ferie, a contenuto evidentemente risarcitorio, o per la difficoltà di impedire in modo efficace lo svolgimento di altre attività in quel periodo, ove si consideri che questa tutela attiene a beni e valori di rilevanza costituzionale.

Non diverse conclusioni discendono dalla cennata natura previdenziale dell'intervento integrativo della Cassa, atteso che escludere da questo il rateo delle ferie in relazione alla somma di riduzione dell'orario, significa evidentemente, per questa parte, considerare la riduzione della attività produttiva come un rischio a carico del prestatore di opera - come già rilevato dalla dottrina.

Posto che la percezione del relativo importo conseguirà soltanto dal superamento del periodo di crisi, laddove il senso previdenziale dell'intervento integrativo è quello di mantenere il lavoratore indenne dalle conseguenze della riduzione di attività.

D'altra parte non può sottacersi quale evoluzione storica abbia avuto la Cassa integrazione guadagni nel succedersi e modificarsi della disciplina che la riguarda. Basterà ricordare come in un primo tempo riguardasse "situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai", o determinate da situazioni temporanee di mercato, coprendo il rischio della perdita del salario che né la disciplina comune della mora del creditore né quella speciale dell'art. 6 del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 sull'impiego privato (sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro) garantivano.

In situazioni di sospensione e riduzione legittime, di carattere esclusivamente provvisorio e transitorio, si intendeva evitare alle imprese la perdita di maestranze a seguito di licenziamenti collettivi, alternativa alla retribuzione di maestranze inattive.

Il fatto che l'art. 5 del cit. decreto n. 869 subordini la concessione del trattamento al fatto che risulti certa la riammissione, entro breve periodo, degli operai stessi nell'attività produttiva, conferma come il rischio tutelato

sia non soltanto quello della diminuita retribuzione, ma anche quello della perdita delle maestranze da parte delle aziende.

Successivamente, l'intervento pubblico a sostegno della industria riguarda situazioni di crisi non più congiunturale ma strutturale, pur avendo come presupposto costante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Le crisi riguardano principalmente casi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di conversione aziendale.

Situazioni che possono essere tutt'altro che transitorie e nelle quali è innegabile una rilevante incidenza delle scelte organizzative e gestionali dell'imprenditore.

Si è detto che in questa fase la nuova disciplina è rivolta a finalità assai eterogenee: realizzare una maggiore flessibilità dell'uso della forza lavoro, alleggerire gli oneri economici, favorire processi di risanamento produttivo, contenimento del fenomeno dei licenziamenti collettivi.

Con la legge 12 agosto 1977 n. 675 la Cassa assume la funzione di rimedio allo stato di disoccupazione dei lavoratori, introducendo come causa di intervento "la crisi aziendale di particolare rilevanza sociale" che, una volta accertata, attiva automaticamente il procedimento di mobilità interaziendale; se al termine dell'intervento della Cassa si verifica la risoluzione dei rapporti di lavoro, le corrispondenti quote di un'indennità di anzianità sono poste a carico del Fondo per la mobilità della mano d'opera che si accolla anche i contributi addizionali posti a carico delle aziende che ricorrono alla Cassa dalla legge n. 164 del 1975; il periodo di integrazione salariale viene equiparato all'anzianità di iscrizione nelle liste ai fini della formazione della giurisprudenza del collocamento.

È evidente come la Cassa assume una funzione alternativa ai licenziamenti collettivi: il datore di lavoro non può licenziare perché interviene la Cassa con le sue agevolazioni, garantendo il posto di lavoro.

È appena il caso di ricordare come per effetto di questa evoluzione normativa, si è anche ritenuto che lo strumento della Cassa integrazione abbia radicalmente mutato sia i presupposti che la finalità, essendo divenuto mezzo di copertura del rischio imprenditoriale del volontario rifiuto della prestazione di lavoro; talché o si tratta di una deroga al diritto comune, per cui la crisi aziendale ha effetti proporzionalmente liberatori della impossibilità di ricevere la prestazione di lavoro, ovvero la sospensione o riduzione di orario si giustifica in base ad un accordo tacito che risulterebbe dal reciproco atteggiamento delle parti e che avrebbe ad oggetto la temporanea modificazione della prestazione di lavoro, talché la integrazione salariale andrebbe intesa come successione a titolo particolare nel debito di retribuzione.

Anche se queste concezioni sono state criticate in quanto l'intervento della Cassa presuppone e non autorizza le sospensioni e le riduzioni di orario, ed è estraneo ai rapporti tra i lavoratori ed imprenditore, che restano regolati dalla legge del rapporto di lavoro, tuttavia è evidente come, anche aderendo ad una simile linea interpretativa, a maggior ragione considerando la Cassa come copertura del rischio imprenditoriale di rifiuto, anche parziale della prestazione di lavoro, ne discenderebbe che in nessun caso potrebbero escludersi dall'intervento integrativo i ratei di ferie relativi all'orario ridotto non lavorato.

La giurisprudenza di questo Collegio ha talvolta affermato che il sistema previdenziale della Cassa integrazione copre il rischio dello imprenditore sul piano della impossibilità sopravvenuta ma ha anche ritenuto che nulla autorizza a pensare che la Cassa abbia inteso assicurare l'imprenditore contro il rischio di impresa, dovendosi invece ritenere rivolto ad assicurare ai lavoratori sospesi dal lavoro o ad orario ridotto, la garanzia di una parte del salario.

Consegue a quanto esposto l'accoglimento del ricorso, la cassazione della impugnata sentenza ed il rinvio per nuovo esame dell'appello al tribunale di Udine, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità, in applicazione del seguente principio di diritto: il diritto al godimento delle ferie presuppone l'oggettiva esigenza del recupero delle energie psicofisiche spese nella effettiva prestazione lavorativa ma non è suscettibile di riduzione proporzionale in relazione alla situazione dei lavoratori in cassa integrazione ad orario ridotto; al compimento dell'anno di attività lavorativa, ancorché in tutto o in parte ad orario ridotto spetta pertanto ai lavoratori il diritto al periodo di ferie retribuite, contrattualmente previsto, ed il relativo importo è proporzionalmente a carico del datore di lavoro per le ore di attività effettivamente prestata, mentre è a carico della Cassa integrazione per la parte corrispondente alla riduzione di orario.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa l'impugnata sentenza e rinvia per nuovo esame dell'appello al Tribunale di Udine, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

COMMERCIO - CONFCOMMERCIO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi
Data stipula: 18 luglio 2008

Articolo 146

Inizio validità: 1 gennaio 2007 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2010

Sezione Quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali. Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:

1° gennaio 1982:	24 ore
1° luglio 1984:	12 ore
1° gennaio 1985:	12 ore
1° gennaio 1986:	8 ore per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore:

- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992;
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993;
- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lett. a.2), b) e c) dell'art. 121.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, il congedo di maternità anticipato o prolungato (ex assenza obbligatoria anticipata e il prolungamento dell'assenza obbligatoria post partum), i congedi parentali (ex assenza facoltativa post partum), i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 142 sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite.

Norma di interpretazione autentica

Le norme di cui al presente art. 146 si applicano anche ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art. 134.

Per le aziende che avessero interpretato la presente norma in modo difforme, viene fatta salva la prassi finora adottata e le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1995.