



DIMENSIONE LAVORO



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Quando spetta la liquidazione

Il diritto al trattamento di fine rapporto, le somme da conteggiare

OGNI dipendente che lascia il posto di lavoro (sia per dimissioni che per licenziamento) ha diritto a ricevere una liquidazione, denominata trattamento di fine rapporto (tfr).

Il tfr è infatti dovuto per tutti i rapporti di lavoro subordinato, ivi compresi i contratti a termine, a tempo parziale, di apprendistato e di formazione lavoro, e matura anche durante il periodo di prova.

E' calcolato sommando una quota della retribuzione per ciascun anno di lavoro, assoggettata a rivalutazione annuale, secondo un tasso collegato all'andamento dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

L'importo da accantonare annualmente (quota di competenza) si determina dividendo per 13,5 (divisore fisso) la retribuzione considerata utile dalla legge e dai contratti collettivi.

In particolare, rientra nella base di computo del tfr ogni emolumento corrisposto in dipendenza del rapporto di lavoro, «a titolo non occasionale».

Ciò significa che, per essere calcolato nel tfr, tale emolumento va erogato, dal punto di vista temporale, continuativamente,

abituamente o, almeno, in modo ricorrente; e, dal punto di vista causale, per ragioni strutturalmente connesse all'attività svolta dal lavoratore, e non collegate a necessità aziendali contingenti ed episodiche.

Viene anche ricompreso nel tfr l'equivalente delle prestazioni in natura. Così, per la giurisprudenza è computabile nella liquidazione il valore dell'arricchimento (per il dipendente) derivante dall'uso di beni o mezzi aziendali (come l'auto).

E' altresì conteggiato l'equivalente della retribuzione per il lavoratore che abbia sospeso la prestazione per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio (compresi i periodi di astensione facoltativa post partum), ovvero per cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria.

Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari su base contrattuale collettiva possono prevedere la destinazione al finanziamento dei fondi pensione anche di una quota dell'accantonamento annuale del tfr (art 8, c.2 e 3, dlgs., n.124/1993).

Per i lavoratori che abbiano iniziato l'attività la-

vorativa dopo il 28 aprile 1993, dette fonti istitutive devono prevedere l'integrale destinazione ai fondi pensione degli accantonamenti annuali del tfr, posteriori alla iscrizione di tali lavoratori ai fondi medesimi, nonché le quote di contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

I datori di lavoro agricoli devono versare il tfr maturato dagli operai assunti a tempo determinato, ad un Fondo nazionale o di previdenza complementare, nei termini previsti dai contratti collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, e congiuntamente stipulanti (art 58, c.12, l. n. 144/1999).

Maria Novella Bettini



La Cassazione «rivisita» la convocazione di assemblea

Anche il singolo rappresentante di Rsu può procedervi

LO Statuto dei lavoratori attribuisce alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) operanti nell'unità produttiva il potere di convocare, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori, quale strumento di democrazia diretta, finalizzato a consentire a tutti i prestatore di lavoro un'effettiva partecipazione ai «problemi di interesse sindacale e del lavoro» (art. 20, comma 2, l. 20 maggio 1970, n. 300).

Sebbene la legge riconosca il potere di convocazione dell'assemblea dei lavoratori esclusivamente alle rappresentanze sindacali aziendali, si pone la questione se siano giuridicamente ammissibili riunioni indette da organismi diversi dalla RSA, costituiti all'in-

terno dell'unità produttiva, in base al principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39, comma 1, Cost.).

In particolare, si è discusso se il diritto di convocazione dell'assemblea possa essere esteso alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

La soluzione affermativa è confermata dalla stessa disciplina istitutiva delle RSU secondo cui i componenti delle RSU «subentrano» ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della l. n. 300/1970 (art. 4, comma 1, Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 stipulato tra Intersind e CGIL-

CISL-UIL).

Sulla questione è intervenuta anche la Corte di Cassazione, la quale riconosce tanto la legittimità della convocazione dell'assemblea da parte della RSU nella sua dimensione collegiale quanto l'ammissibilità della convocazione da parte di un singolo componente della RSU (Cass., n. 1892/2004).

I giudici di legittimità motivano tale principio di diritto sul presupposto che la limitazione legale del potere di convocazione dell'assemblea a favore delle RSA «non può essere considerata decisiva».

Nel nostro ordinamento non esiste, infatti, alcuna preclusione ad un allargamento dei diritti sindacali stabiliti dal Titolo III dello Statuto ad organismi diversi dalle RSA.

I contratti collettivi di lavoro potrebbero, pertanto, legittimamente «creare» prerogative sindacali «nuove» e «diverse» rispetto a quelle contemplate dalla legge, tra le quali non è da escludere, appunto, l'estensione soggettiva del diritto di convocazione dell'assemblea a favore delle RSU e dei suoi singoli componenti.

Fabrizio Girolami