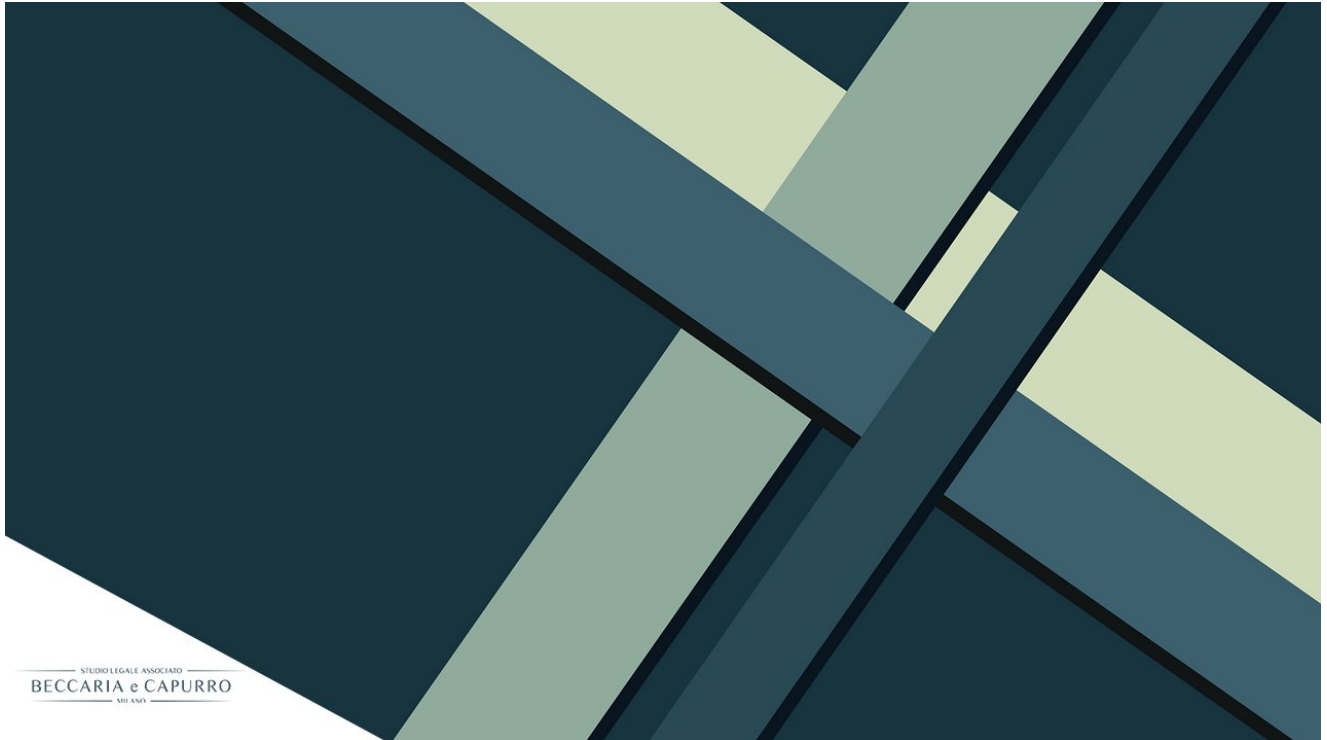


# Licenziamento e nozione di “Retribuzione Globale di Fatto”


- a cura di *Filippo Capurro* - Marzo 2022 -



La questione della nozione di **retribuzione globale** di fatto si pone in fase di quantificazione delle somme risarcitorie nell’ambito dei licenziamenti, essenzialmente con riferimento alle tecniche sanzionatorie contenute nell’**art. 18 L. 300/1970** e nell’**art. 8, L. 604/1966**.

Diversamente a quelle riferibili alle **tutele crescenti (d.lgs. 23/2015)**, nelle quali l’entità della mensilità di riferimento è specificamente quantificata ed è commisurata *“all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”*.

Circa il licenziamento dei dirigenti - salve le ipotesi coperte dal comma 1 dell’art. 18, L. 300/1970 - la mensilità per calcolare l’indennità supplementare è di solito riferita a quella di preavviso che, a sua volta è disciplinata, anche nella base di calcolo, dai contratti collettivi.

Segnalo la recente pronuncia **Cass. 11/03/2022 n. 8040**  nella quale è stabilito che, nella retribuzione globale di fatto, sia ricompreso esclusivamente il compenso 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”**. Con l’ulteriore precisazione, in coda alla pronuncia, dell’esclusione delle poste **“aventi carattere occasionale o eccezionale”**.

Pertanto non possono essere ricompresi né i compensi che il lavoratore non è certo di percepire, né quelli che vengono erogati in conseguenza di una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa né, in generale, quelli che si configurano come occasionali o eccezionali.

Nel caso di specie la questione si poneva rispetto a un’**indennità di servizio estero**, che è stata

esclusa dalla base di calcolo, anche in riferimento alla sua affermata natura non retributiva.

Il problema si pone in modo marcato per la **retribuzione variabile**, ad esempio il bonus. Se il focus è la retribuzione che il lavoratore *“avrebbe ricevuto se avesse lavorato”* e con il limite del *“carattere occasionale o eccezionale”* delle poste, la questione - pur non simmetrica - non è a ben vedere completamente scollegata da quella del diritto alla percezione del bonus, sulla quale vi sono diversi studi e pronunce di notevole interesse.

Opportuno è ricordare infine che, quanto invece all'**indennità sostitutiva del preavviso**, l'**art. 2121 c.c.** dispone che la stessa debba *“calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”*, aggiungendo che *“Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.”*.

Una norma precisa è peraltro da ritenersi **inderogabile** ad opera dei contratti collettivi, punto quest'ultimo non insignificante, anche ad esempio in relazione a quelli dei dirigenti.