

Cass. Sez. VI ordinanza 9 luglio 2018, n. 17961

Giovanni Di Corrado
Avvocato e consulente del lavoro
in Taranto

In primis è utile fare una premessa nel ricordare che, secondo quanto previsto in particolare dall'articolo n. 36 della Costituzione, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è generalmente stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità e soprattutto la loro finalità è quella di un recupero delle energie psico-fisiche da parte del lavoratore. Malgrado si tratti di un periodo di sospensione dal lavoro, il lavoratore ha diritto alla sua normale retribuzione.

Con riferimento alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) invece, essa viene generalmente regolata dai contratti collettivi e viene corrisposta una volta all'anno in occasione delle festività natalizie, secondo quanto stabilito dagli stessi contratti o se più favorevoli, dagli usi esistenti nelle singole aziende.

Per quel che concerne in particolare il settore edile, la contrattazione collettiva dello stesso settore prevede una durata del periodo di ferie almeno pari a 4 settimane. Nel caso degli operai si parla di 160 ore di lavoro effettivo, mentre nel caso degli impiegati si parla effettivamente di giornate. Nell'eventualità in cui si tratti di fruire del periodo di ferie in modo frazionato, se l'orario normale settimanale è distribuito dal lunedì al venerdì, 5 giorni di ferie corrispondono ad una settimana di ferie; se l'orario settimanale è distribuito dal lunedì al sabato, 6 gior-

La cassa edile paga le ferie solo se il datore versa i relativi contributi

La Cassazione afferma che l'onere della Cassa Edile di pagare ai lavoratori ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali dipende dal versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro

LA MASSIMA

Edilizia - Fallimento - Rapporto di lavoro- Pagamento ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali

In caso di fallimento di una impresa edile, i lavoratori devono insinuarsi nel fallimento dell'impresa per il recupero delle somme loro spettanti, se il datore di lavoro non ha versato alla Cassa Edile i relativi contributi a causa del fallimento e non possono invece agire in giudizio contro la Cassa Edile locale per ottenere il pagamento delle ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali.

¶ Cass. Sez. VI ordinanza 9 luglio 2018, n. 17961- Pres. Doronzo - Rel. Esposito

ni di ferie corrispondono ad una settimana di ferie. Le ferie maturano in ragione di settimane anche durante i periodi di malattia e infortunio.

È importante sottolineare il fatto che il datore di lavoro, dopo avere iscritto i propri dipendenti aventi la qualifica di operai alla Cassa Edile nella cui circoscrizione aziendale è collocato il cantiere nel quale gli stessi prestano la propria attività, provvede a calcolare ed a versare ogni mese la contribuzione.

La contribuzione dovuta alla Cassa Edile è costituita da: accantonamenti per gratifica natalizia e ferie, previsti dal CCNL ed uniformi a livello nazionale; contributi previsti a livello territoriale.

Dunque, il trattamento economico spettante agli operai per ferie e per gratifica natalizia è assolto dal datore di lavoro mediante l'accantonamento presso la Cassa Edile di una percentuale della retribuzione, al netto delle ritenute di legge. Al fine della determinazione dell'importo da accantonare, è necessario ri-

conoscere mensilmente al lavoratore una maggiorazione pari al 18,5 per cento della retribuzione, di cui il 10 per cento per la gratifica natalizia e l'8,5 per cento per ferie (cosiddetto "accantonamento lordo"); inoltre è necessario effettuare le ritenute contributive e fiscali su tutte le competenze imponibili, considerando il fatto che la maggiorazione è del tutto soggetta alla contribuzione previdenziale come qualsiasi altro elemento retributivo e costituisce imponibile fiscale al netto delle ritenute previdenziali. Infine è necessario trattenere dal netto spettante al lavoratore un ammontare pari al 14,2 per cento della stessa base retributiva lorda su cui è stata determinata la maggiorazione del 18,5 per cento e versarlo alla Cassa Edile (cosiddetto "accantonamento netto").

La maggiorazione si calcola sulla retribuzione riferita a tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestato ed alle festività nazionali ed infrasettimanali; inoltre va precisato che la percentuale di accantonamento si determina solo sulla paga base di fatto; sulla ex indennità di contingenza; sulla indennità territoriale di settore e sulla maggiorazione (prevista dal contratto per i capisquadra).

La maggiorazione e l'accantonamento vanno effettuati anche durante le assenze per malattia o per infortunio sul lavoro, nei limiti del periodo di conservazione del posto e la Cassa Edile effettua parte dell'integrazione, posta a carico del datore di lavoro, delle indennità corrisposte da INPS e Inail. Il datore calcola la maggiorazione per le ore perse e provvede al relativo accantonamento presso la Cassa Edile.

La vicenda processuale

Il caso affrontato dalla Suprema Corte di Cassazione, a cui fa riferimento l'ordinanza in oggetto n. 17961/2018, riguarda un lavoratore che aveva adito le competenti autorità giudiziarie in primo grado e che, a seguito di impugnazione della sentenza di primo grado da parte della controparte soccombente, si vedeva rigettare in secondo grado, dalla Corte di Appello di Catanzaro, la propria domanda con riforma dunque della sentenza di primo grado.

Il sig. A.A. si vedeva rigettare nello specifico, dalla Corte di Appello di Catanzaro, la domanda proposta nei confronti della Cassa Edile Cosentina, volta ad ottenere la corresponsione delle prestazioni erogate dalla Cassa, essendo stato accertato che il datore di lavoro non aveva versato alla predetta Cassa Edile i relativi accantonamenti.

In particolare, la Corte d'Appello di Catanzaro - considerato il fatto che la contrattazione collettiva di settore, nel caso di tale rapporto, prevede a carico del datore di lavoro l'obbligo di accantonare le percentuali stabilite ed assicura ai lavoratori l'erogazione, da parte della Cassa Edile, degli importi stabiliti con riferimento a quelli accantonati effettivamente, talché ai sensi dell'articolo 1271 del codice civile, comma 2, la Cassa Edile, delegato, può opporre al lavoratore, delegatario, le eccezioni opponibili al datore di lavoro, delegante - sosteneva in sostanza che la Cassa Edile diventa obbligata solo con il pagamento delle somme previste a carico del datore di lavoro, potendo opporre al lavoratore le eccezioni opponibili al datore di lavoro in relazione al rapporto di provvista.

Avverso tale sentenza, il sig. A.A. proponeva ricorso per Cassazione (cui ha resistito la Cassa con controricorso) con un unico motivo, deducendo in particolare che era stata del tutto omessa la motivazione in ordine alla circostanza che la Cassa aveva esercitato il diritto di chiedere i versamenti dovuti dal datore di lavoro ottenendo decreto ingiuntivo nei confronti di quest'ultimo.

Pertanto, sosteneva A.A., che la Cassa era munita di titolo esecutivo contro il datore di lavoro inadempiente dotato di efficacia di cosa giudicata sostanziale. Di conseguenza, secondo il ricorrente, l'evento che condiziona il pagamento da parte della Cassa Edile, dunque la riscossione delle somme accantonate dal datore di lavoro, doveva e poteva ritenersi verificato.

I motivi della decisione

La Corte di Cassazione ha ritenuto infondato il ricorso rigettandolo integralmente, per alcune ben precise ragioni.

Con riferimento al motivo dedotto dal ricorrente infatti, la Corte di Cassazione ritiene che esso sia innanzitutto carente di allegazioni, poiché queste riguardano solo il decreto ingiuntivo con efficacia esecutiva emesso.

Inoltre, il presunto fatto di cui sarebbe stato omesso l'esame (dunque l'esistenza di un titolo esecutivo passato in giudicato), è privo del carattere della decisività, non potendosi certo sostenere che, ove esaminato, esso avrebbe determinato un esito diverso della controversia.

Ciò che assume valore fondamentale secondo la

Corte, anche in relazione all'ipotesi di ammissione del credito della Cassa nello stato passivo fallimentare, ai fini del sorgere dell'obbligo del delegato (Cassa Edile) nei confronti del delegatario (lavoratore) è l'avvenuta esecuzione dell'obbligo da parte del delegante (datore di lavoro), non rilevando il solo accertamento o la statuizione di condanna nei confronti di quest'ultimo non seguito da esecuzione.

Nell'ordinanza in oggetto viene richiamato un precedente orientamento della Cassazione, la quale con sentenza n. 1604 del 28/1/2015, sosteneva appunto che *“deve essere ribadito che l'obbligo della Cassa Edile di pagare ai lavoratori ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali non deriva dalla mera istituzione del rapporto di lavoro, ma sorge con il pagamento da parte del datore di lavoro degli accantonamenti relativi, che origina il rapporto delegatorio tra le parti: con la conseguenza che, nel caso di inadempimento degli obblighi del datore nei confronti della Cassa in ragione del suo fallimento, i lavoratori hanno il diritto di chiamare in giudizio il datore in bonis o di insinuarsi direttamente nel suo fallimento per il recupero delle somme retributive loro spettanti, ma non possono agire verso la Cassa, neppure qualora sia stata ammessa al passivo fallimentare anche per le somme dovute ai lavoratori, salvo che tali somme siano state dalla medesima effettivamente riscosse.”*

Da ultimo la Cassazione afferma che nessun rilievo assume la questione relativa al fatto che la nuova formulazione del CCNL non contiene l'esplicita clausola secondo la quale la Cassa Edile non è tenuta ad effettuare il pagamento in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda, dato che la modifica in sede contrattuale non incide sulla ricostruzione sistematica richiamata.

L'obbligo della Cassa Edile di pagare le retribuzioni ai lavoratori

La fattispecie *de quo*, ha dunque ad oggetto un argomento più volte dibattuto ed esaminato soprattutto dalla giurisprudenza. Malgrado qualche orientamento contrastante comunque, si può sicuramente affermare che la giurisprudenza offre una interpretazione sostanzialmente conforme in merito al principio sopra richiamato ed alquanto consolidato. Si può parlare infatti, in merito di un vero e proprio rapporto trilaterale instauratosi tra il lavoratore, il datore di lavoro e la Cassa Edile, in cui quest'ultima risulta appunto essere obbligata nei confronti dei lavoratori solo a seguito del pagamento, da parte del datore di lavoro, delle somme spettanti a titolo retributivo, in virtù di un rapporto che può benissimo essere configurabile come una vera e propria delegazione di pagamento. L'obbligo della Cassa Edile di pagare ai lavoratori ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali, non deriva dalla mera istituzione del rapporto di lavoro, ma sorge con il pagamento da parte del datore di lavoro, degli accantonamenti relativi, elemento di fatto che dà origine al rapporto delegatorio tra le parti.

Considerazioni conclusive

Alla luce di quanto asserito sin qui, si evince pertanto che, in caso di inadempimento del datore, e conseguente fallimento, i lavoratori hanno diritto di chiamare in giudizio il datore di lavoro *in bonis* o di insinuarsi direttamente al passivo per il recupero delle somme retributive loro spettanti, ma non possono agire verso la Cassa Edile neppure qualora sia stata ammessa al passivo fallimentare anche per le somme dovute ai lavoratori, salvo che tali somme siano state dalla medesima effettivamente riscosse. ●