

La catena degli importi annuali. Per le frazioni del mese inferiori a 15 giorni

Contano anche i contratti-lampo

Il Tfr si calcola facendo una divisione, che ha come divisore sempre 13,5 e come dividendo la somma della retribuzione annua dovuta e della retribuzione figurativa. La retribuzione annua dovuta è la somma della retribuzione effettivamente percepita e di quei compensi cui il dipendente ha diritto, ma che, per errore, dolo, o dimenticanza del datore di lavoro non gli sono stati ancora erogati.

Questi compensi, quando saranno versati, andranno idealmente a collocarsi nell'anno di competenza e quindi bisognerà ricostruire la catena degli accantonamenti annuali di Tfr. La retribuzione figurativa è invece quella, valida ai fini del calcolo del Tfr, ma non materialmente percepita, che sarebbe spettata

al dipendente che non ha lavorato per una delle cause previste dalla legge (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e casi di integrazione salariale). Un caso speciale di retribuzione figurativa è quello per cui le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni vengono computate per intero ai fini del Tfr.

Che cosa succede se la frazione è inferiore ai 15 giorni? La Cassazione ha ribaltato un vecchio orientamento basato sull'osser-

EFFETTI DEL CONTENZIOSO

Cambio di rotta rispetto all'orientamento che escludeva i periodi minimi dalla pensione di anzianità

vazione che il Codice assume come unità minima di calcolo del Tfr il mese e non i giorni e ha nuovamente affrontato la questione con la sentenza n. 13934 del 19 settembre 2002. In sostanza, alcuni lavoratori giornalieri, in sede di contenzioso avevano rilevato che l'aver prestato lavoro per un numero di giorni inferiori a 15 avrebbe comportato il venire meno dell'erogazione del Tfr e ciò in dispregio alla normativa sul rapporto a tempo determinato o, addirittura, la violazione dello stesso articolo 2120, Codice civile che ribadisce che «in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto il trattamento di fine rapporto». La Corte si è espressa a favore della computabilità ai fini del Tfr anche per le frazioni di me-

se inferiori a 15 giorni. La sentenza ha ritenuto che la norma si debba intendere nel senso che «la legge non fissa il principio che non si tenga conto delle frazioni di mese inferiore a 15 giorni ma solo quello dell'arrotondamento al mese delle frazioni pari o superiori a 15 giorni». Questa interpretazione sarebbe suffragata nella formulazione letterale utilizzata dal legislatore nell'articolo 2120, Codice civile, nella parte in cui si stabilisce che il Tfr è dovuto «in ogni caso», volendo così riconoscere questo trattamento a favore di tutti i prestatori di lavoro subordinato. Ulteriore rafforzamento sulla computabilità delle frazioni inferiori ai 15 giorni è dato dal Digs n. 368/2001, il quale, oltre ad attribuire «pari dignità so-

ciale» ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a quelli a termine ha, comunque, confermato la "spettanza" del Tfr ai prestatori di lavoro con contratto a tempo determinato, proprio in virtù del diritto da parte di questi ultimi al Tfr da calcolarsi in base alla proporzionalità alle frazioni di anno di attività di lavoro prestata.

Si concorda con chi sottolinea come il fattore tempo non ha alcun rilievo, come invece avveniva nell'ambito del vecchio calcolo della remota indennità di anzianità, dovendo invece considerare unicamente la retribuzione percepita dal lavoratore, la quale ben può essere frazionata in giorni. Pertanto, si condivide l'orientamento recente della Cassazione (supportato anche da diverse pronunce di merito) che considera le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni utili ai fini del calcolo della retribuzione valida per il Tfr.