

La discussione è stata avviata dalla Cisl metalmeccanici lo scorso mese a Siracusa

Al via il confronto sul contratto

Salari, normativa e welfare protagonisti del dibattito

DI FULVIO DE GREGORIO*

Cisal metalmeccanici, la Federazione dei lavoratori metalmeccanici appartenente alla Cisl, è impegnata nel prossimo rinnovo contrattuale con Federmeccanica/Assistal su obiettivi ben precisi: privilegiare i temi dell'occupazione e dello sviluppo e ricercare trattamenti adeguati per i lavoratori del settore anche attraverso accordi territoriali nel rispetto della democrazia e della rappresentatività. La segreteria nazionale di Cisl metalmeccanici, partendo lo scorso mese da Siracusa, ha dato l'avvio al confronto con i lavoratori sul merito della piattaforma sindacale, sia nella parte salariale che in quella normativa e del welfare aziendale. Il momento non è certamente favorevole visti gli scenari drammatici che ha assunto la vertenza dell'ex Ilva, la cui mancata soluzione getterebbe sul lastrico migliaia di famiglie. I



Un momento dell'incontro Enbic

lavoratori non possono e non debbono pagare il prezzo dei gravi errori che nel tempo sono stati commessi sui tavoli di crisi. Vanno quindi ricercate soluzioni che evitino una catastrofe che metterebbe in ginocchio l'intero paese. Questo è quanto ha richiesto la delegazione Cisl metalmeccanici nell'incontro tenutosi nei giorni scorsi presso il Ministero dello sviluppo economico con il Ministro Patua-

neli. Nel corso del colloquio è stata rimarcata come la ferma risposta del governo e di tutte le forze politiche, combinata alla dura presa di posizione dei lavoratori e delle parti sociali, nonché il tempestivo intervento della magistratura, abbiano consentito di riaprire la trattativa. Ora occorre perseguire tutti insieme l'obiettivo di mantenere l'attività produttiva del sito intervenendo anche, ove necessario, attra-

verso l'intervento pubblico alla riconversione della forza lavoro che dovesse rilevarsi in esubero. Tutte le parti in causa devono rimboccarsi le maniche e la politica è chiamata a compiere un salto di qualità, superando le criticità di una campagna elettorale perenne che nella fattispecie non può permettersi strumentalizzazioni. La crisi occupazionale e gli eventi atmosferici che stanno bersagliando le nostre

regioni deve imporre al governo un confronto con le parti sociali finalizzato ad individuare gli interventi necessari e le relative risorse. Occorre, in sostanza, trovare una mediazione tra posizioni di principio e l'urgenza di mettere in cantiere provvedimenti ormai indifferibili per fare fronte alle emergenze utilizzando le risorse per terminare opere essenziali e vitali come, ad esempio, il Mose di Venezia, la messa in sicurezza dei fiumi e dei ponti autostradali e delle scuole. In questo preoccupante panorama resta incomprendibile la permanente assenza di una riforma fiscale equa e seria che metta finalmente nel mirino l'evasione, non penalizzando solo i lavoratori ed i pensionati. Il che consentirebbe di liberare importanti risorse da utilizzare per ridare competitività al nostro paese, come da sempre sostenuto dalla Cisl.

**commissario Cisl metalmeccanici*

—© Riproduzione riservata—

Il diritto alle ferie retribuite è un principio inviolabile dell'Unione

La Corte di cassazione con sentenza 13428/2019 del 17 maggio 2019 ha riaffermato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione europea, quello al diritto dei lavoratori alle ferie retribuite di almeno 4 settimane. Principio inderogabile da parte degli stati membri, al quale essi hanno dato (o avrebbero dovuto dare) attuazione entro i limiti esplicitamente indicati nella direttiva 2003/88/Ce, come interpretata dalla Corte di giustizia. In Italia la direttiva 88 del 2003 è stata attuata con dlgs 66/2003, il cui art. 10 così statuisce: "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. 3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione." Il testo sostanzialmente ricalca l'art. 4 della direttiva. Successivamente, però, la Corte di giustizia ha fornito interpretazioni della succitata norma che hanno esteso le tutele in favore dei lavoratori, anche attraverso un diretto richiamo di quanto stabilito dall'art. 31 n. 2 della "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea". Ad essa, infatti, l'art. 6 n. 1, Tue riconosce il medesimo valore giuridico dei trattati. Tali sentenze rivestono un'importanza rilevante per i singoli stati membri, in quanto

hanno efficacia erga omnes e comportano la necessità per i Giudici dei singoli Stati di interpretare il diritto interno in senso conforme (Cgue, 5/10/204 - principio affermato anche dalla Suprema Corte di cassazione a S.U. con sentenza n. 8486/2011). Ebbene, la sentenza della Corte di cassazione del 17 maggio 2019, aderendo all'interpretazione della Corte di giustizia europea, ha affermato il principio per il quale le retribuzioni delle ferie annuali deve essere calcolata in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore, atteso che, diversamente, si incorrerebbe nel rischio che il lavoratore possa decidere di non fruire di un adeguato periodo di ferie, per non perdere quelle voci retributive che gli venissero corrisposte solo in caso di effettiva presenza in servizio. Le sentenze della Corte di giustizia da cui è emersa questa interpretazione sono principalmente due: la sentenza Williams (115/11/2011, in causa C-155/10) e la sentenza Z.J.R. Lock (22 maggio 2014, in causa C-534/12). Nel primo caso si trattava di un pilota di linea e nel secondo di un consulente addetto alla vendita di energia. In entrambi i casi la Corte ha stabilito che, di fronte ad una retribuzione composta di una parte fissa ed una parte variabile, anche le voci variabili devono essere incluse nella base di calcolo della retribuzione spettante durante le ferie, "ove si tratti di indennità che compensino qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro, oppure indennità correlate allo status personale o professionale". Nel caso

del pilota, ad esempio, le indennità per il tempo trascorso in volo. Al contrario non devono necessariamente essere incluse nel calcolo dell'importo da versare durante le ferie annuali "gli elementi della retribuzione complessiva del lavoratore diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvivono in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro" (quale a mero titolo esemplificativo indennità per lavoro notturno o per ore di straordinario). Da un'analisi delle succitate sentenze si può ritenere che, affinché una "voce retributiva" debba essere inclusa nella base di calcolo dell'indennità dovuta durante le ferie, debbono concorrere i seguenti presupposti: la voce retributiva deve essere "intrinsecamente" connessa alla natura delle mansioni svolte dal lavoratore; la voce retributiva deve compensare uno specifico disagio derivante dall'espletamento delle mansioni, oppure deve essere correlata allo specifico status professionale o personale del lavoratore interessato. Al giudice nazionale, dunque, è rimessa la valutazione sul "nesso intrinseco" che intercorre fra ciascun elemento della retribuzione e le mansioni espletate, prendendo a parametro un valore medio calcolato su un periodo di riferimento che Egli valuti essere rappresentativo. Ebbene, il Tribunale di Milano, con due sentenze la prima n. 2000/2018 del 13/09/2018 e la seconda la n. 971/2019 del 15 aprile 2019, dopo aver individuato le voci illegittimamente escluse nell'indennità dovuta nel periodo di ferie, ha ritenuto congruo effettuare una media dei precedenti 12

mesi. Una volta eseguiti i calcoli, a fronte di una diminuzione della retribuzione compresa tra il 12% ed il 19%, il Giudice di merito ha ritenuto che una siffatta percentuale potesse avere un effetto dissuasivo dell'esercizio del diritto al godimento delle ferie, sicché in entrambi i casi (che riguardavano le figure di "capotreno" e di "macchinista") è stata dichiarata la nullità del contratto aziendale nella parte in cui non prevedeva l'inclusione, nella retribuzione da corrispondere durante il periodo di ferie, di determinate voci ed ha condannato la società datrice di lavoro alla corresponsione delle differenze retributive. Tali orientamenti sono stati confermati anche dalla Corte d'Appello di Milano. In conclusione, è interessante osservare come queste pronunce rappresentino un esempio di diretta applicazione da parte del giudice nazionale delle interpretazioni fornite dalla Corte di giustizia europea, che si estende fino al punto di conferire all'organo giudicante il potere/dovere di disapplicare ogni disposizione di diritto nazionale contraria.

Marco Mastracci (Mpmlegal),
Valentina Cicconi (Mpmlegal)

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE
EN.B.I.C.

CISAL TERZIARIO -
ANPIT- CIDEC - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL. 0688816384/5
SEDE VIA CRISTOFORO COLOMBO,
115 ROMA