

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2176

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**ROSSINOVICH, SACCHI, MAZZONI, SULOTTO, RE GIUSEPPINA,
GUIDI, TOGNONI, CORGHI**

Presentata il 12 marzo 1965

Interpretazione autentica del secondo comma dell'articolo 2121 del codice civile

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Come è noto, l'articolo 2121 del Codice civile, dettando il criterio per il computo delle indennità di preavviso e di anzianità dovute ai prestatori di lavoro, stabilisce che « se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzioni o partecipazioni le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato ».

Quantunque la « lettera » della norma sopra riportata non lo legittimi, dottrina e giurisprudenza da una parte, regolamentazione collettiva dall'altra ne hanno esteso il campo di applicazione, comprendendo tra gli emolumenti della retribuzione utili ai fini del computo delle indennità di fine rapporto anche il guadagno di cottimo e in generale ogni altro compenso corrisposto in modo continuativo ma in relazione al risultato conseguito e quindi variabile.

Si ritiene, e giustamente, che le provvigioni, le partecipazioni agli utili o ai prodotti, e anche il cottimo, possano subire, come in effetti subiscono, variazioni sensibili, da un periodo a un altro, per effetto del maggiore o minore impegno dei lavoratori o per cause contingenti o fortuite; si ritiene cioè, in sostanza, che: i prestatori di lavoro retribuiti in tutto o in parte con « incentivi » possano, per una ragione o per l'altra, influire sulla determinazione della misura del loro guada-

gno; a differenza del lavoratore retribuito a economia (per gli operai) o a stipendio fisso (per gli impiegati); talché la *ratio* della norma in esame (secondo comma dell'articolo 2121) andrebbe individuata nella esigenza di evitare sia che il dipendente, nell'imminenza della cessazione del rapporto di lavoro, possa predeterminare un maggior rendimento per conseguire maggiori guadagni (e quindi una migliore liquidazione delle indennità) sia che egli, magari per cause indipendenti dalla sua volontà, veda scemare i propri guadagni proprio all'atto del licenziamento, con conseguenze negative sulla liquidazione della medesima indennità. Se riferita ai prestatori retribuiti totalmente con provvigioni, con partecipazioni o a cottimo, la disposizione di cui al secondo comma dell'articolo 2121 del Codice civile non si presta né a dubbi, né ad equivoci, proprio per la chiarezza della individuazione della *ratio* che l'ha ispirata, poiché il criterio della media triennale (o del minor tempo di servizio) degli emolumenti serve a introdurre un criterio certo di determinazione, ai fini del computo della indennità di fine rapporto, della « retribuzione ».

Infatti, con riferimento alla norma di cui agli articoli 2118 e 2120 del Codice civile, secondo le quali le indennità di preavviso e di anzianità vanno determinate in base all'« ultima retribuzione », l'articolo 2121 stabilisce che per coloro i quali sono retribuiti in modo

del tutto variabile l'ultima retribuzione è quella media risultante dai guadagni degli ultimi tre anni.

La norma in esame, al contrario, si presta a dubbie interpretazioni se riferita a quei prestatori che sono retribuiti in parte in modo fisso e in parte in modo variabile.

Giova a questo punto, ai fini di una più completa (anche se sommaria) esposizione, premettere che la retribuzione in senso stretto non è mai « fissa », ma sempre « variabile », anche per coloro che prestano lavoro a economia, poiché anche la retribuzione così detta fissa subisce ovviamente, nel corso del rapporto, variazioni in conseguenza dei miglioramenti salariali; della contingenza, della scala mobile, degli scatti di anzianità, dei passaggi di qualifica, ecc.

Tali variazioni, tuttavia, non incidono sulla qualificazione della retribuzione, che viene comunque, in tal caso, considerata del tipo fisso; onde, quando si parla di retribuzione variabile ci si riferisce al tipo di retribuzione a cottimo o a provvigione (per citare i due esempi classici), al tipo cioè di retribuzione collegata non alla durata della prestazione, ma al risultato conseguito dal prestatore: in questo senso è intesa la retribuzione variabile in tutto o in parte, di cui al secondo comma dell'articolo 2121.

Fatta questa doverosa premessa, entrando nel vivo, la questione che ci interessa si pone in questo modo: nel caso del lavoratore retribuito in parte in modo fisso (salario o stipendio base) e in parte in modo variabile (cottimo o provvigioni), le indennità di preavviso e di anzianità vanno determinate sulla media degli ultimi tre anni (o del minor servizio prestato) relativamente ai soli emolumenti variabili, oppure a tutti gli emolumenti, sia fissi che variabili? Bisogna riconoscere che l'interpretazione letterale della norma di cui all'articolo 2121, secondo comma, del Codice civile può propendere sia per l'una che per l'altra soluzione. Ritengono alcuni che il termine « emolumenti » sia riassuntivo degli elementi variabili (partecipazioni, provvigioni, incentivi), per cui la « media » andrebbe limitata a tali elementi; sostengono altri che il termine « emolumenti » è l'equivalente di « retribuzioni », per cui esso comprenderebbe gli elementi sia fissi che variabili, ai quali tutti andrebbe applicata la « media ».

Difficile stabilire quale delle opposte interpretazioni sia più vicina alla « lettera » della norma.

La seconda interpretazione è stata ribadita da qualche sentenza della seconda sezione ci-

vile della Corte di cassazione, la quale ha dettato la seguente massima: quando la retribuzione del prestatore di lavoro è composta solo in parte da elementi fissi, l'indennità di anzianità deve essere computata sulla base della media triennale di tutti gli elementi della retribuzione stessa, senza possibilità di svolgere un calcolo separato e differente in relazione agli elementi fissi (secondo il criterio stabilito dall'ultima parte dell'articolo 2120 del Codice civile, cioè tenendo conto dell'ultima retribuzione) e in relazione a quelli variabili (secondo il criterio dettato dal secondo comma dell'articolo 2121, cioè operando la media).

Contro le sentenze del Supremo collegio stanno i giudicati di alcuni giudici di merito (pretore, corti d'appello), i quali ammettono la possibilità del calcolo separato, limitando il criterio della « media » ai soli elementi variabili.

Nella relazione, che accompagnò il Codice civile, sub articolo 2121, si legge solo che è stato ribadito il criterio vigente nella contrattazione collettiva precedente.

Ora, tra i precedenti (cui evidentemente la relazione si riferisce) c'è per esempio il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria 5 agosto 1937, il cui articolo 24 stabilisce che solo gli elementi variabili della retribuzione sono soggetti al criterio della media.

Tra i contratti collettivi postcorporativi, molti nel disciplinare il calcolo delle indennità di fine rapporto richiamano puramente e semplicemente l'articolo 2121 del Codice civile, mentre altri stabiliscono il criterio della « media » limitatamente ai soli elementi variabili; altri ancora nella parte riguardante gli operai fissano un criterio, in quella riguardante gli impiegati un altro; né mancano contratti contenenti... interpretazioni autentiche dell'articolo 2121 del Codice civile, come quello per i dipendenti da aziende commerciali nel quale è espressamente detto « doversi tenere presente che l'articolo 2121 prevede il computo delle provvigioni e dei premi sulla media degli ultimi tre anni ».

Da qui l'incertezza e degli interessati (datori di lavoro o prestatori) e di coloro che sono chiamati a decidere sulle controversie fra loro insorte.

Da quanto fin qui detto emergono più che sufficienti motivi a giustificazione dell'iniziativa dei sottoscritti proponenti. Ma non sarà superfluo sottolineare che l'erronea applicazione della norma di cui all'articolo 2121 secondo comma del Codice civile comporta, per diverse

migliaia di lavoratori annualmente, il rischio di perdere, per il soggettivo criterio seguito dal datore di lavoro o (solo per coloro che affrontano la causa) del magistrato, somme notevoli. Ritengono i sottoscritti che la norma sia rettamente interpretata, intendendo il termine « emolumenti » non come equivalente di retribuzione, ma come riassuntivo degli elementi variabili indicati nella stessa disposizione e di quegli altri elementi non espressamente citati (come, ad esempio, il cottimo), da intendersi come variabili per analogia. A sostegno di tale tesi stanno, oltre che ragioni di ordine sistematico, considerazioni di natura sociale, che non possono sfuggire a nessuno.

Applicando il criterio della « media » anche alla parte fissa della retribuzione, questa viene ad essere snaturata, se è vero che l'aspetto economico del rapporto di lavoro, in ogni sua fase quindi anche nella fase della risoluzione, non può che riferirsi principalmente agli elementi fissi della retribuzione, i quali soltanto rispecchiano la reale entità economica del rapporto di lavoro, essendo il corrispettivo determinato continuato obbligato inderogabile della prestazione. E se la retribuzione subisce, col decorso del tempo, variazioni, l'equilibrio tra prestazione e corrispettivo permane, e deve essere mantenuto (a ciò concorrono una serie di componenti facilmente individuabili), e non può essere turbato proprio in occasione della cessazione del rapporto, poiché in tal caso è sempre l'ultima

retribuzione (quasi sempre superiore, ma talvolta anche inferiore a quella dei periodi precedenti) che rispecchia l'equo corrispettivo del rapporto prestatore-imprenditore; sicché come l'evoluzione della retribuzione (fissa, si intende) contempera, in costanza di rapporto, le opposte pretese di entrambi i soggetti, così l'ultima retribuzione (fissa) è il naturale punto di incontro degli stessi soggetti nel momento culminante del rapporto, quello della commisurazione dell'indennità di anzianità. La quale, non è superfluo ribadirlo, secondo quanto disposto dall'ultima parte dell'articolo 2120 del Codice civile, deve effettuarsi sulla base dell'ultima retribuzione. Tale principio deve essere ribadito come cardine fondamentale da valere sia per i prestatori retribuiti in modo fisso, sia per quelli retribuiti in modo fisso e variabile insieme, codificandosi che il criterio del computo della media triennale deve essere applicato solo alla parte variabile della retribuzione.

E poiché, come si è già detto, la norma è già applicata nel senso qui propugnato per gli appartenenti alla categoria impiegatizia (anche per il disposto della legge del 1924 sull'impiego privato), ragioni di equità suggeriscono di riservare lo stesso trattamento alla più numerosa categoria operaia, cui già per altri aspetti del rapporto, leggi e contratti collettivi riservano un trattamento meno favorevole. Pertanto, si sottopone all'approvazione della Camera il seguente articolo unico.

PROPOSTA DI LEGGE

ARTICOLO UNICO.

Il termine « emolumenti » riportato nel secondo comma dell'articolo 2121 del Codice civile deve intendersi riferito agli elementi variabili indicati nello stesso articolo e non anche agli altri elementi della retribuzione. Pertanto il criterio del computo della media triennale o del minor servizio prestato si applica ai soli elementi variabili della retribuzione.