



Procedure fallimentari: il credito del dipendente provato dalla busta paga

Renzo La Costa

Il contenuto delle buste paga è obbligatorio e sanzionato (un tempo penalmente e ora) in via amministrativa e, come tale, è di per sè sufficiente a provare il credito maturato dal lavoratore; se lo stesso datore di lavoro (o per lui il curatore fallimentare intende confutarne il contenuto, ha la facoltà di dimostrare scritture diverse recate sul libro unico. Così si è pronunciata la Corte di Cassazione in sentenza 06/07/2020, n. 13781.

Il Tribunale aveva accolto l'opposizione di una lavoratrice al provvedimento di esclusione del proprio credito dallo stato passivo del Fallimento di una spa, ritenendo provata la pregressa sussistenza del rapporto di lavoro subordinato con la società. Il Tribunale aveva ritenuto che l'esistenza del rapporto di lavoro fosse attestata dalla documentazione allegata dalla lavoratrice (lettera di assunzione, buste paga e CUD sottoscritto dalla procedura fallimentare) e che la circostanza che la stessa lavoratrice fosse stata stabilmente nel consiglio di amministrazione della società non fosse d'ostacolo ai fini del riconoscimento della contestuale sussistenza di una prestazione di lavoro subordinato.

Avverso tale decisione il Curatore pro tempore, aveva proposto ricorso per cassazione lamentando tra l'altro che era stata accertata la presenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti solo in base alla documentazione prodotta ed al nomen iuris attribuito al rapporto, senza alcun accertamento sulle concrete modalità di svolgimento dell'attività svolta, valutandosi l'esistenza del rapporto di lavoro in questione effettuata dal tribunale solo sulla base di dati formali e senza alcun accertamento sostanziale sulle modalità di svolgimento della prestazione.

Deve preliminarmente osservarsi – ha esordito la suprema Corte - con riguardo agli elementi di prova in discussione, che secondo la consolidata giurisprudenza della stessa Corte le copie delle buste paga rilasciate al lavoratore dal datore di lavoro, ove munite dei requisiti previsti dalla L. n. 4 del 1953, art. 1, comma 2, (vale a dire, alternativamente, della firma, della sigla o del timbro di quest'ultimo), hanno piena efficacia probatoria del credito che il dipendente

intenda insinuare al passivo della procedura fallimentare riguardante il suo datore di lavoro.*

Un simile valore probatorio discende non tanto dal disposto degli artt. 2709 e 2710 c.c., o dalla applicazione dell'art. 2735 c.c., (atteso che nell'ambito dell'accertamento del passivo il curatore, quale rappresentante della massa dei creditori, si pone in posizione di terzietà rispetto all'imprenditore fallito), ma - a mente del combinato disposto del D.L. n. 112 del 2008, art. 39, L. n. 4 del 1953, artt. 1, 2 e 5, - dal fatto che il contenuto delle buste paga è obbligatorio e sanzionato in via amministrativa e, come tale, è di per sé sufficiente a provare il credito maturato dal lavoratore; simili principi presuppongono tuttavia che il libro unico del lavoro sia stato tenuto in modo regolare e completo; ne discende che il curatore non solo è abilitato a confutare il valore probatorio del medesimo libro a motivo della sua irregolare formazione, ma può anche contestarne le risultanze con mezzi contrari di difesa o, semplicemente, con specifiche deduzioni e argomentazioni volte a dimostrarne l'inesattezza, la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento del giudice .

Le buste paga, quindi, devono trovare corrispondenza nel libro unico del lavoro, ivi compreso il calendario delle presenze del singolo lavoratore, per quanto attiene agli elementi che compongono la retribuzione, sicchè le indicazioni ivi contenute di voci a titolo di ferie, permessi ed ex festività non godute contribuiscono a costituire la base probatoria necessaria a dimostrare il fatto costitutivo del relativo credito che il lavoratore intende insinuare al passivo e vanno valutate in uno con le contestazioni del curatore in merito alla regolare tenuta del libro unico del lavoro sulla base del quale le stesse erano state formate, i mezzi probatori di opposto segno eventualmente adottati dalla procedura o gli argomenti utili a dimostrare il loro inesatto contenuto.

Posta in tal modo la efficacia probatoria delle buste paga, nei limiti assegnati all'onere di eventualmente confutarne la validità con la dimostrata divergenza con le scritture datoriali, deve evidenziarsi che siffatto onere non risulta essere stato esercitato nel caso in esame, attesa la assenza nei motivi del ricorso in cassazione, di ogni riferimento a tale circostanza.

Le censure proposte, pertanto, sono risultate infondate rispetto all'esame delle buste paga svolto in sede di merito, coerentemente con i principi sopra riportati, e comunque inammissibili in quanto carenti della necessaria specificazione rispetto ad eventuali elementi in contrasto con le buste paga valutate dalla corte territoriale.

Il ricorso è stato quindi rigettato.

*(si vedano in questo senso, Cass.17413/2015, Cass. 10123/2017, Cass.10041/2017, Cass.17930/2016, Cass. 1074 /1986)



Dalla busta paga al risarcimento del licenziamento

Le componenti economiche da porre a base di calcolo per la determinazione del risarcimento conseguente al licenziamento illegittimo, hanno sempre rappresentato motivi di contenzioso, data la generica definizione della “retribuzione globale di fatto”. Nel tempo, è stata in gran parte la giurisprudenza a tracciarne gli esatti contenuti, come da ultimo la sentenza della Corte di Cassazione 5 giugno 2015, n. 11691, per la quale la presenza in busta paga di una voce corrente, ne determina l'utilità ai fini del calcolo del risarcimento. La Corte d'appello aveva rigettato l'impugnazione proposta da una SRL contro la sentenza resa dal Tribunale che aveva condannato l'appellante al pagamento in favore di un lavoratore delle somme dovute a titolo di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, in essa compresi oltre alla retribuzione base i compensi di carattere continuativo, come l'indennità di turno, di disagio e le altre indennità indicate dal lavoratore, e determinati da una consulenza tecnica d'ufficio. Il motivo di ricorso veniva incentrato sull'asserita erroneità dell'inclusione, nel concetto di retribuzione ordinaria, di emolumenti, come l'indennità di turno, di galleria e di disagio, legati a particolari aggravii della qualità del lavoro prestato e non invece alle modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento. Lamentava anche la ricorrente l'inclusione dell'indennità di mensa e di trasporto, quantificate in busta paga solo quale "benefit" per il lavoratore, non aventi natura retributiva, in quanto servizio sociale dell'azienda, predisposta nei confronti della generalità dei lavoratori e sostenute direttamente dalla stessa. Le censure suddette sono state ritenute infondate dalla suprema Corte, alla luce dei principi pacificamente affermati secondo cui, in tema di risarcimento dei danni da licenziamento illegittimo, l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n.300, deve essere liquidata in riferimento alla retribuzione globale di fatto spettante al lavoratore al tempo del licenziamento, comprendendo nel relativo parametro di computo non soltanto la retribuzione base, ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento (con esclusione, quindi, dei soli emolumenti eventuali, occasionali od eccezionali), in quanto altrimenti verrebbero ad essere addossate al lavoratore le conseguenze negative di un illecito altrui. Si è infatti osservato che la mancata prestazione di lavoro, derivante da atto del datore di lavoro inidoneo a risolvere il rapporto, determina una situazione di mora credendi, con correlativo diritto del lavoratore al risarcimento dei danni, che devono presumersi di entità almeno pari alla perdita del coacervo delle utilità che lo svolgimento della prestazione avrebbe comportato, vale a dire al coacervo degli emolumenti, non eventuali, occasionali o eccezionali, ma aventi normale e continuativa connessione con le modalità proprie della prestazione lavorativa, ancorché eccedenti la retribuzione base. Solo in questo modo si consegue il risultato di neutralizzare gli effetti del licenziamento illegittimo, mentre, ove fosse ipotizzabile per il lavoratore un trattamento economico minore di quello che avrebbe ottenuto se avesse continuato a svolgere le sue consuete prestazioni, si finirebbe per addossargli le conseguenze economiche negative di un illecito altrui. La Corte territoriale ha ritenuto, con un accertamento tipicamente fattuale, che gli emolumenti considerati dal consulente tecnico d'ufficio avessero carattere ordinario, e non già eccezionale o occasionale. Deve peraltro rilevarsi che nello stesso ricorso la società ha affermato che tanto l'indennità di mensa quanto l'indennità di trasporto erano corrisposte al lavoratore a titolo di "benefit": in ogni caso, l'inclusione dei detti emolumenti in busta paga ne conferma il carattere convenzionale, siccome direttamente

collegato all'ordinaria prestazione lavorativa. Ciò vale, per quanto riguarda l'indennità di mensa, ad escluderne la natura meramente assistenziale. Il ricorso è stato pertanto rigettato.