

La Cassazione torna ad occuparsi del “perimetro” della retribuzione

di M. Bachini - 20 ottobre 2025

Le ordinanze in commento, ambedue pubblicate il 9 settembre 2025, hanno ad oggetto l'incidenza di voci accessorie della retribuzione sul computo, rispettivamente, del Trattamento di Fine Rapporto (Cass. n. 24849 del 9 settembre 2025) e della retribuzione globale di fatto, ex art. 18 Stat. Lav. (Cass. n. 24854 del 9 settembre 2025).

In ambedue i casi, il compito della S.C. è stato quello di circoscrivere la retribuzione utile al fine del computo dei due, menzionati, istituti.

Il principio di onnicomprensività della retribuzione ed il suo superamento

È bene ricordare, a titolo di premessa, che, fino ai primi anni '80 del secolo scorso, a lungo si era dibattuto in dottrina ed in giurisprudenza (cfr. PERA *Diritto del lavoro*, 1990, pag. 494) sulla sussistenza o meno di un principio di onnicomprensività della retribuzione, inteso come “*possibilità di identificare nell'ordinamento una nozione unitaria di retribuzione, comprensiva di ogni emolumento ricevuto dal lavoratore in modo continuativo in conseguenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa*” (SANTORO PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, t. I, pag. 1157): la retribuzione in tal modo determinata sarebbe poi servita come base di computo ed al fine di determinazione di ulteriori trattamenti, indiretti o differiti.

Con una serie di pronunce a Sezioni Unite (Cass. nn.1069, 1073, 1075, 1081, 1083 del 1984, cit. da ANGIELLO, *La retribuzione*, 2003, pag. 114, nt. 283), la Suprema Corte ha definitivamente superato il principio in questione, così che l'ordinamento attualmente non riconosce un'unica nozione di retribuzione valida per tutti gli istituti: si ritiene infatti che “*l'individuazione delle singole voci da computare ai fini della determinazione di ciascun istituto retributivo [sia] rimessa alla specifica fonte (legale o contrattuale) che lo disciplina*” (Cass. 25 novembre 2015, n. 24107).

Le ordinanze in esame costituiscono entrambe espressione di tale consolidato orientamento.

Cass. n. 24849/2025: l'incidenza dei *benefits* dirigenziali sul TFR

Per quanto qui di interesse, il caso origina dalla richiesta di un dirigente che, distaccato per lungo tempo all'estero, ha chiesto giudizialmente l'inclusione di alcune voci accessorie della retribuzione (e precisamente: trattamento estero; *benefits* alloggio, auto, tasse e scuola; e retribuzione variabile, goduti nel periodo di distacco), nella base di calcolo del TFR.

La Corte d'Appello aveva riconosciuto (parzialmente) la fondatezza delle pretese del lavoratore (escludendo dall'incidenza ai fini della liquidazione del TFR la sola indennità scuola).

È noto, al proposito, che l'art. 2120 c.c. individua, al fine della liquidazione di tale spettanza, la retribuzione computabile come comprensiva di “*tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non*

occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”, espressamente consentendo la deroga ad opera della contrattazione collettiva.

Condizione per l’efficacia di tale deroga è che l’eccezione alla regola generale deve essere disciplinata *“in modo non indiretto ma chiaro ed univoco (Cass. n. 2781 del 2008; Cass. n. 19917 del 2011). La deroga in effetti deve riguardare specificamente il trattamento di fine rapporto e non il concetto di retribuzione che ad altri fini sia stata determinata dal contratto collettivo, per cui essa può avere rilevanza solo se espressione di una consapevole volontà di derogare alla disciplina legale del calcolo del trattamento di fine rapporto, escludendo con chiarezza compensi corrisposti in maniera continuativa o non occasionale (Cass. n. 5707 del 2009)”* (Cass. 21 aprile 2016, n. 8086).

Nel caso di specie, la norma di riferimento del contratto collettivo applicabile (art. 25, CCL per i dirigenti di aziende FCA e CNH Industrial 2011; art. 26, CCL 2016) richiamava (comma primo e secondo) il contenuto dell’art. 2020 c.c. (aggiungendo anzi *“ulteriori precisazioni di favore per i lavoratori”*, secondo la pronuncia della Corte Appello), mentre al terzo comma stabiliva testualmente che *“Inoltre per l’individuazione del valore dei diversi emolumenti che devono essere considerati utili, ai sensi del comma 2 dell’art. 2120 c.c., per il calcolo di tale trattamento, occorre fare riferimento, anche per avere uniformità di criteri, ai modi previsti dalla legge per la determinazione dei valori utili per l’assoggettamento a contributi e imposte”*.

Avverso la pronuncia di parziale accoglimento delle domande proposte dal dirigente, la Società datrice ha proposto ricorso per Cassazione eccependo, tra l’altro, che le voci accessorie riconosciute dalla sentenza di appello andassero invece escluse dal computo, in quanto non ricomprese nella nozione di retribuzione costituente base imponibile a fini fiscali e contributivi, individuata dal terzo comma del CCL quale base di calcolo: secondo l’azienda, infatti, a tale clausola doveva riconoscersi portata derogatoria dell’art. 2120 c.c.

La S.C. ha rigettato il ricorso, in relazione alle domande summenzionate, rilevando che tanto il trattamento estero che gli ulteriori emolumenti considerati dalla Corte d’Appello al fine del computo del TFR (indennità alloggio, auto e tasse, e retribuzione variabile), rientrassero nella nozione di retribuzione adottata dall’art. 2120 c.c. e dai primi due comma della disposizione convenzionale di riferimento, precisando come tale disciplina non potesse *“chiaramente, univocamente e specificamente”* ritenersi derogata dal successivo terzo comma.

Secondo il Giudice *a quo*, infatti, la clausola in parola (il terzo comma dell’art. 25/25, CCL), *“non esclude espressamente alcun compenso dalla base di calcolo del TFR: essa si limita, infatti, a stabilire –con espressione dal significato linguistico veramente inequivocabile– che “per l’individuazione del valore” degli emolumenti da considerare utili ai fini del TFR, e non già per l’individuazione di quali siano gli emolumenti da considerare utili, deve farsi riferimento “ai modi previsti dalla legge per la determinazione dei valori utili per l’assoggettamento a contributi e imposte”, ossia all’art. 51 del TUIR (D.P.R. 917/1986 e s.m.i.) che, non a caso, si occupa proprio della “determinazione in denaro” (comma 3) dei valori che costituiscono il reddito da lavoro dipendente”*.

La Corte d'Appello, con ragionamento confermato poi dalla S.C., ha infatti ritenuto che la norma contrattualcollettiva introducesse, per la liquidazione del TFR, una sorta di procedimento bifasico: *“prima si individuano gli emolumenti di natura retributiva da inserire nella base di calcolo del TFR, sulla base dell'art. 2120, 2° comma, c.c., sul punto non derogato dall'art. 25 del CCL (retribuzione fissa e variabile, provvigioni, trattamento estero, benefit alloggio, auto, ecc.), e solo dopo si determina il loro valore economico, ed è solo questa seconda operazione che, ai sensi dell'art. 25, 3° comma, CCL, va condotta nei modi previsti dall'art. 51 TUIR”*.

La decisione di cui si tratta appare conforme all'orientamento secondo cui, nella retribuzione utile ai fini del computo del TFR, *“vanno compresi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, mentre ne vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro costituisce una mera occasione contingente per la relativa fruizione, quand'anche essa trovi la sua radice in un diverso rapporto obbligatorio collegato al rapporto di lavoro”* (Cass. 1° ottobre 2012, n. 26636; Cass. 6 ottobre 2008, n. 24657).

Cass. n. 24854/2025: l'indennità di trasferta e la "retribuzione globale di fatto" nel risarcimento da licenziamento illegittimo

La seconda ordinanza ha confermato la sentenza della Corte d'Appello che aveva escluso dal calcolo della retribuzione globale di fatto, dovuta al lavoratore in conseguenza della declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli, l'indennità di trasferta, seppur percepita con continuità.

La Corte di Legittimità ha infatti ritenuto che, nonostante l'erogazione in via stabile, l'indennità in parola non rivestisse natura retributiva, ma *“risarcitoria o compensativa dei disagi”* derivanti dallo svolgimento delle mansioni in un luogo diverso da quello abituale; con conseguente infondatezza dell'argomento addotto dal ricorrente -secondo cui il risultato del mancato computo dell'indennità in parola avrebbe determinato *“l'accertamento a fini risarcitori, di una retribuzione minore di quella che egli [il lavoratore] avrebbe percepito se avesse continuato a svolgere le sue consuete prestazioni”*- dovendosi considerare che *“a fronte della mancata prestazione lavorativa, il [dipendente] non [aveva] patito quei disagi ai quali -come accertato in fatto- era esclusivamente legata quella indennità”*.

La pronuncia non si discosta dall'orientamento secondo cui *“la nozione di "retribuzione globale di fatto" non può che rimandare a quella che il lavoratore avrebbe ricevuto se avesse lavorato, con esclusione dei compensi eventuali, di cui non sia certa la percezione, di quelli legati a particolari modalità di svolgimento della prestazione stessa ed aventi carattere occasionale o eccezionale. Il concetto di "retribuzione globale di fatto", insomma, rinvia sinallagmaticamente al compenso che il lavoratore percepisce in conseguenza del "normale" svolgimento di una prestazione, senza che possano quindi essere valorizzate ulteriori indennità connesse non all'attività lavorativa svolta, ma ad altri parametri (per esempio, rimborso per oneri di trasferimento, di sede, etc.), emolumenti volti a compensare non la maggiore gravosità/difficoltà della prestazione, ma altri disagi, come - ad esempio - quelli connessi al trasferimento, ai viaggi, alla locazione di un immobile nel nuovo luogo di lavoro, etc.*

Conclusivamente, nel concetto di retribuzione globale di fatto vanno ricomprese solo le poste retributive e nemmeno tutte, dovendosi, come detto, escludersi quelle aventi carattere occasionale o eccezionale (Cass. 11 marzo 2022, n. 8040).

Va peraltro rammentato che, al fine di “rendere meno incerto il costo del licenziamento” (VIANNELLO, *Il licenziamento illegittimo nel nuovo contratto a tutele crescenti: il nuovo parametro di determinazione del risarcimento*, in Riv. It. Dir. Lav. 2018, fasc. 1, p. I, pag. 82), il legislatore del d.lgs. n.23/2015 ha stabilito che il risarcimento sia ora commisurato all’ “ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”.

Conclusioni

Le due recenti ordinanze della Corte di Cassazione qui brevemente analizzate confermano come il concetto di retribuzione, nell’ordinamento vigente, sia intrinsecamente frammentato. Esclusa la sussistenza di una regola generale di onnicomprensività, la perimetrazione della nozione di retribuzione non può prescindere dalla disciplina legale o contrattuale dei singoli istituti, e l’incidenza delle singole componenti va valutata in funzione delle finalità delle norme che i singoli istituti disciplinano.

Maurizio Bachini, avvocato in La Spezia

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 9 settembre 2025, n. 24854](#); [Cass., ordinanza 9 settembre 2025, n. 24849](#)