

# **È rimesso all'autonomia contrattuale il riconoscimento dell'indennità retributiva per il permesso sindacale usufruito durante festività soppresse.**

**Autore:** Milizia Giulia

**In:** Diritto del lavoro

Due sindacaliste, operanti nel settore del turismo, agivano per ottenere la maggiorazione retributiva prevista per aver usufruito die permessi sindacali durante festività nazionali soppresse (festa della repubblica del 2 giugno e per quella del 4 novembre). La Cassazione chiarisce che questa previsione è lasciata all'autonomia contrattuale (individuale o collettiva) atteso che nella fattispecie il CCNL e lo Statuto die lavoratori richiedono l'effettiva prestazione del servizio perché maturi il diritto a questa indennità.

È questo il principio enunciato dalla Cassazione sez. lavoro n.18425, depositata il 28 agosto 2014, nel rigettare il ricorso delle ricorrenti.

**Il caso.** Come detto le sindacaliste citavano la ditta datrice di lavoro per ottenere le maggiorazione retributive non solo per queste due festività soppresse (indicate nella L.54/77), ma anche per le altre successive a tali date coincidenti con la domenica non retribuita. Sostenevano che il permesso sindacale si sensi dell'art. 23 SL (L.300/70) è equiparato all'effettiva prestazione di lavoro. La S.C. ha rigettato il ricorso confermando l'appello che aveva negato questo diritto, parzialmente riconosciuto in prime cure.

**Omnicomprendività della retribuzione.** Non ha valore di regola generale: presuppone che essa <<includa ogni compenso avente carattere di continuità, obbligatorietà e di determinatezza>>. Nel rispetto dell'art. 36 Cost., relativamente alla proporzionalità ed alla sufficienza

della retribuzione, il datore, nella sua piena autonomia privata, può prevedere voci di emolumento e, con apposite norme contenute nel contratto individuale o collettivo, può escluderle dal calcolo del compenso per alcuni istituti indiretti, legali o contrattuali, ove manchi una norma che imponga la commisurazione del compenso a tutti gli elementi della retribuzione. Ergo è lecita l'esclusione del contributo retributivo (e non risarcitorio) per il buono pasto in caso di assenza per permessi sindacali e/o per ferie (Cass. sez. lav. nn.3818/90 e 5647/89). È quindi legittimo non conteggiare, in questi casi, alcune voci di retribuzione indiretta: l'art. 23 L. 300/70 prevede solo che l'assenza per permessi sindacali sia retribuita.

**Cosa prevede il contratto collettivo?** L'art. 86 del CCNL di settore impone che l'indennità in esame spetti esclusivamente se il lavoratore è in servizio. Orbene dato che le ricorrenti erano assenti, perché in permesso sindacale, ai sensi di questa disposizione contrattuale e per quanto sopra esplicito non spetterà alcuna maggiorazione retributiva e, perciò, il loro ricorso è stato rigettato.

<https://www.diritto.it/e-rimesso-all-autonomia-contrattuale-il-riconoscimento-dell-indennita-retributiva-per-il-permesso-sindacale-usufruito-durante-festivita-soppresse/>