



A. M. A. T.

Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO

Straordinario sul TFR : transazione.

L'anno millenovecentonovantotto, il giorno 25 (venticinque) del mese di giugno, alle ore 09.00, in TARANTO e nella sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

1. Arturo MASI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe ALTAMURA (a.g.)

3. Angelo DI CORRADO

4. Maria T. CONTE

5. Fedele PIGNANELLI

6. Francesco MATARRESE

7. Alberto MESSINESE (a.g.)

MEMBRI SUPPLEMENTI

8. Ernesto DATTO (con diritto a voto)

9. Giulio VINCI (a.g.)

Assiste il Direttore Generale dell'Azienda ing. Francesco Lucibello.

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio il Sig. Semeraro Raffaele.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

IL Direttore Generale riferisce:

A seguito della notifica di un elevato numero di ricorsi ad istanza di ex dipendenti dell'AMAT, proposti al fine di ottenere il riconoscimento del diritto alla inclusione nella base di calcolo dell'indennità di anzianità nonché del T.F.R. le somme corrisposte a titolo di emolumenti per lavoro straordinario, questa Azienda, esaminata la questione, conferì mandato al sottoscritto di cercare una soluzione transattiva per i giudizi pendenti.

A tal fine deliberò, altresì, di conferire mandato al Prof. Avv. Mattia Persiani del Foro di Roma di redigere un parere pro veritate sulla problematica e sulle possibili soluzioni della stessa.

Acquisito il parere ed esaminata la situazione aziendale alla luce delle risultanze dello stesso, sono stati contattati, unitamente all'Avv. Olimpia Cimaglia, i legali delle controparti, con i quali si é concordato di poter transigere le controversie in atto alle seguenti condizioni:

A) La rideterminazione del TFR, con l'inclusione dei compensi erogati a titolo di lavoro straordinario, dovrà essere effettuata a decorrere dal 1° giugno 1982, secondo la seguente metodologia di calcolo:

α) Per quanto attiene il periodo dal gennaio 1987 sino alla data di quiescenza devono essere conteggiati gli importi erogati ai ricorrenti a titolo di lavoro straordinario;

β) Per quanto attiene il periodo 1° giugno 1982 - 31 dicembre 1986 il conteggio deve essere effettuato assumendo quale riferimento la retribuzione conglobata del 1987, rapportandola alle retribuzioni globate vigenti negli anni 1982-1986, seguendone la dinamica; l'importo delle retribuzioni erogate a titolo di lavoro straordinario durante l'anno 1987 dovrà essere moltiplicato per gli indici ricavati per i vari anni con il metodo appena citato e si ricaverà l'ammontare forfettario reso nel periodo 1982/1986.

γ) Determinato, secondo tale metodologia di calcolo, l'importo spettante a ciascun ricorrente a titolo di compenso per lavoro straordinario per il periodo giugno 1982/data di quiescenza, lo stesso dovrà essere decurtato della percentuale del 18,50%.

La somma così determinata dovrà essere erogata a ciascun ricorrente, previa detrazione delle ritenute di legge, entro il 15 settembre 1998.

B) Le somme da erogarsi dovranno essere corrisposte a mero titolo transattivo senza riconoscimento alcuno delle avverse pretese.

C) I ricorrenti rinunceranno al pagamento di interessi legali e rivalutazione monetaria sull'importo a erogarsi.

D) Le spese di causa saranno integralmente compensate tra le parti.

La transazione, come da bozza allegata, dovrà essere proposta a tutti gli ex dipendenti collocati in quiescenza negli ultimi cinque anni, nonché a tutti coloro che andranno in quiescenza fino a quando la materia non sarà diversamente regolamentata.

A tal proposito propongo, altresì, che il C.d.A. mi autorizzi a convocare le OO.SS. al fine di cercare una soluzione della problematica in oggetto

relativamente ai dipendenti, così come suggerito dal Prof. Avv. Mattia Persiani.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udata la proposta del Direttore Generale;
- visto il D.P.R. n° 902/1986, in quanto applicabile;
- visto il bilancio preventivo 1998;
- visto lo Statuto Aziendale;
- a voti unanimi e con il voto consultivo favorevole del Direttore Generale;

DELIBERA

- di autorizzare il Direttore Generale a transigere con gli ex dipendenti la vertenza relativa alla rideterminazione del trattamento di fine rapporto con l'inclusione dei compensi percepiti a titolo di lavoro straordinario alle condizioni tutte indicate nella narrativa;
- di porre la relativa spesa presunta di £ 840.000.000 a carico del bilancio di previsione dell'esercizio 1998, alla voce "sopravvenienze passive - insussistenze attive", del mastro "oneri straordinari"
- di autorizzare, altresì, il Direttore Generale a convocare le OO.SS. al fine di risolvere la problematica in oggetto relativamente ai dipendenti.

IL PRESIDENTE
(avv. Arturo Masi)



IL SEGRETARIO
(Semeraro Raffaele)



8/5 9/1/98

Atto di amministrazione
del Consiglio di Amministrazione
della S.p.A. di cui fa parte
il sottoscritto
in data 8/5 9/1/98

Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Resa esecutiva il **25 GIU. 1998**

IL SEGRETARIO
Del Consiglio di Amministrazione
IL DIRETTORE
A. M. M.
(Semeraro Raffaele)

Taranto, 24/06/1998

Corrispondenza interna prot. n° _____

Egr. Sig.

Direttore Generale

SEDE

Oggetto: contenzioso relativo alla rideterminazione del trattamento di fine rapporto.

Giusta incarico conferito con deliberazione n°63/1998, l'Avv. Prof. Mattia Persiani ha inviato il parere pro veritate in relazione ad una serie di quesiti inerenti il contenzioso instaurato dai dipendenti collocati in quiescenza ed avente ad oggetto la rideterminazione del TFR con l'inclusione dei compensi percepiti a titolo di lavoro straordinario.

In merito a detto parere ed ai fini della risoluzione in via transattiva del contenzioso pendente, Le relaziono quanto segue.

I punti fondamentali del parere, per quanto attiene la risoluzione del contenzioso, sono i seguenti:

1) Principio della onnicomprensività della retribuzione ai fini della indennità di buonuscita e del TFR.

Per onnicomprensività della retribuzione ai fini di cui in oggetto, deve intendersi che devono essere computati in detta indennità tutti gli elementi retributivi a carattere continuativo.

2) Computabilità del compenso per lavoro straordinario.

A) Indennità di buonuscita (fino al 31/05/1982).

Requisiti richiesti:

Continuità della prestazione di lavoro straordinario.

Tale continuità si ravvisa, secondo la costante Giurisprudenza della Corte di Cassazione, quando la prestazione risponde a criteri di regolarità (prestazione svolta secondo una regola, un criterio ben individuabile) e frequenza (secondo intervalli di tempo definiti o definibili), ma anche in casi di mera periodicità.

Si esclude, pertanto, solamente in ipotesi di lavoro straordinario svolto in via occasionale, transitoria e saltuaria.

Alla luce di quanto innanzi, si individuano due tipi di lavoro straordinario:

a) Eccezionale: a carattere eventuale, saltuario e transitorio, per soddisfare esigenze del tutto occasionali, derivanti da eventi imprevedibili, del tutto straordinari.

b) Normale: a carattere continuativo, stabile e ripetitivo, per soddisfare esigenze normali ed ordinarie, derivanti dalla stessa modalità di organizzazione dell'impresa.

Solamente il compenso per lavoro straordinario "normale" è da considerarsi compenso continuativo, del quale si deve tener conto ai fini della computabilità dello stesso nella indennità di buonuscita.

B) Trattamento di fine rapporto (dal 1° giugno 1982).

Il criterio della non occasionalità del compenso previsto dalla nuova formulazione dell'art. 2120 c.c. trova fondamento non già nella continuità della erogazione, bensì nel titolo della prestazione (inteso come causa giuridica non occasionale della erogazione).

La non occasionalità del titolo impone l'esistenza di una modalità normale e stabilizzata della prestazione lavorativa resa dal dipendente a titolo di lavoro straordinario, rispetto al normale svolgimento del rapporto lavorativo.

Pertanto la Suprema Corte ha evidenziato che ai fini della determinazione del TFR la nozione di onnicomprensività della retribuzione é basata non sulla continuità della erogazione, bensì sulla non occasionalità della stessa, non occasionalità che deve attenersi non alla frequenza dell'erogazione, ma all'omogeneità del titolo.

3) Criteri per stabilire la non occasionalità del compenso per lavoro straordinario.

Ai fini della determinabilità del requisito della non occasionalità, come già detto innanzi, ci si deve riferire alla omogeneità del titolo rispetto al normale svolgimento dell'attività lavorativa ordinaria e non alla frequenza della prestazione.

L'esistenza di "picchi" anomali, dimostrano l'esistenza di circostanze imprevedibili, non programmabili e, quindi, il lavoro straordinario prestato deve essere considerato un fatto occasionale e, come tale, non computabile ai fini del TFR.

4) Prescrizione.

Per quanto attiene la prescrizione si deve rilevare che, a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, comincia a decorrere il termine quinquennale di prescrizione per esercitare il diritto alla rideterminazione del TFR.

Gli emolumenti, nel caso in ispecie i compensi erogati a titolo di lavoro straordinario, non sono soggetti a prescrizione, in quanto rilevano semplicemente ai fini della base di calcolo del TFR, ma non sono componenti del relativo diritto.

Questo vuol dire che se il dipendente collocato in quiescenza ha esercitato il diritto alla rideterminazione del TFR entro cinque anni dalla data del pensionamento, il diritto stesso non si é prescritto ed i

compensi erogati a titolo di lavoro straordinario devono essere conteggiati relativamente a tutta la durata del rapporto di lavoro.

* * * * *

Da una disamina complessiva della realtà aziendale risulta che il lavoro straordinario prestato da gran parte dei dipendenti dell'AMAT presenta il carattere della non occasionalità del titolo.

Infatti, per quanto attiene il personale di movimento, ad esempio, le prestazioni di lavoro straordinario sono addirittura programmate nei turni di servizio predisposti dall'Azienda.

Il Consiglio di Amministrazione dell'AMAT, già prima che insorgesse il contenzioso con i lavoratori collocati in quiescenza, affrontò la problematica, addivenendo alla decisione di trovare una risoluzione transattiva della stessa.

Ho avuto vari incontri con gli Avv.ti Paolo Longo e Diego Colucci, procuratori della maggior parte dei ricorrenti, con i quali è stata prospettata la possibilità di transigere il contenzioso in atto alle seguenti condizioni:

A) La rideterminazione del TFR, con l'inclusione dei compensi erogati a titolo di lavoro straordinario, dovrà essere effettuata a decorrere dal 1° giugno 1982, secondo la seguente metodologia di calcolo:

α) Per quanto attiene il periodo gennaio 1987 sino alla data di quiescenza devono essere conteggiati gli importi erogati ai ricorrenti a titolo di lavoro straordinario;

β) Per quanto attiene il periodo 1° giugno 1982/31 dicembre 1986 il conteggio deve essere effettuato assumendo quale riferimento la retribuzione conglobata del 1987, rapportandola alle retribuzioni

conglobate vigenti negli anni 1982-1986, seguendone la dinamica; l'importo delle retribuzioni erogate a titolo di lavoro straordinario durante l'anno 1987 dovrà essere moltiplicato per gli indici ricavati per i vari anni con il metodo appena citato e si ricaverà l'ammontare forfettario reso nel periodo 1982/1986.

γ) Determinato, secondo tale metodologia di calcolo, l'importo spettante a ciascun ricorrente a titolo di compenso per lavoro straordinario per il periodo giugno 1982/data di quiescenza, lo stesso dovrà essere decurtato della percentuale del 18,50%.

La somma così determinata dovrà essere erogata a ciascun ricorrente, previa detrazione delle ritenute di legge, entro il 15 settembre 1998, in considerazione del periodo feriale estivo.

B) Le somme da erogarsi dovranno essere corrisposte a mero titolo transattivo senza riconoscimento alcuno delle avverse pretese.

C) I ricorrenti rinunceranno al pagamento di interessi legali e rivalutazione monetaria sull'importo a erogarsi.

D) Le spese di causa saranno integralmente compensate tra le parti.

E' di tutta evidenza che la eventuale transazione riguarderà tutti i ricorrenti per i quali il relativo diritto non é coperto da prescrizione.

Ad ogni buon fine allego alla presente la bozza di transazione che dovrò sottoporre all'attenzione dei legali di controparte.

Le transazioni saranno effettuate dinanzi al Pretore, in funzione di Giudice del Lavoro, e le stesse, sottoscritte dalle parti oltre che dai rispettivi legali e rese esecutive dal Pretore, sono inimpugnabili.

A tutt'oggi sono stati notificati in Azienda 152 ricorsi.

Di questi 152 ricorrenti, 148 sono rappresentati e difesi dagli Avv.ti Paolo Longo e Diego Colucci (legali con i quali sono state avviate le trattative di bonario componimento), 2 sono rappresentati e difesi dall'Avv. Giovanni De Cataldis, 1 dall'Avv. Nicola Russo ed 1 dall'Avv. Michele Gigante.

Inoltre la Direzione Provinciale del Lavoro ha convocato l'Azienda per il 24/06/1998 (riunione aggiornata al 15/07/1998), al fine di esperire un tentativo di bonario componimento, in relazione alla controversia di lavoro avente ad oggetto il ricalcolo del TFR promossa da 23 ex dipendenti, rappresentati e difesi dall'Avv. Antonio Zito.

Vi é da dire che 5 dipendenti tra i 23 promotori di tale iniziativa hanno già in precedenza adito la Magistratura, conferendo mandato agli Avv.ti Longo e Colucci.

Pertanto dovranno essere contattati anche gli Avv.ti De Cataldis, Russo, Gigante e Zito per proporre loro l'ipotesi transattiva dinanzi formulata.

Per quanto attiene, poi, i pensionati che non hanno esercitato a tutt'oggi il diritto e per i quali lo stesso non si é prescritto, sarebbe opportuno convocarli e proporre loro l'identica transazione.

* * * * *

Gli uffici aziendali hanno provveduto ad effettuare i conteggi relativamente alle somme che l'Azienda dovrà materialmente erogare in virtù della proponenda transazione.

L'esborso complessivo ammonta, relativamente ai 152 giudizi in corso, a circa £ 700.000.000, s.e.&o.

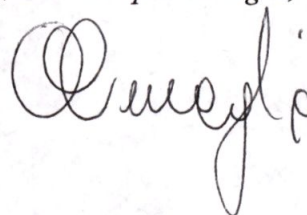
* * * * *

Successivamente l'Azienda dovrà necessariamente cercare una possibile soluzione conciliativa, in merito alla presente problematica, anche con i dipendenti ancora in servizio.

A tal fine si dovrà procedere, a breve, ad una trattativa con le OO.SS.

Distinti saluti

IL CAPO AREA LEGALE
(Avv. Olimpia Cimaglia)



Mattia Persiani
professore de La Sapienza romana
avvocato

Roma, 1 giugno 1998

PARERE PRO VERITATE
per l'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

Con delibera n. 63 del 26 marzo 1998, il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto (A.M.A.T.), ha richiesto parere pro veritate in ordine ad una serie di quesiti riguardanti il contenzioso instaurato da centoventi dipendenti collocati in quiescenza, al fine di ottenere la riliquidazione delle indennità di fine rapporto, con l'inclusione dei compensi percepiti a titolo di lavoro straordinario.

In particolare, anche al fine di individuare i possibili termini di una soluzione conciliativa, si chiede di sapere pro veritate:

- a) quale sia il termine di prescrizione applicabile alla pretesa riliquidazione delle indennità di fine rapporto - con riferimento sia alle richieste avanzate dai dipendenti in quiescenza, sia alle richieste avanzabili dai dipendenti ancora in servizio - e, di conseguenza, con quale decorrenza dovrebbero essere conteggiati gli importi erogati a titolo di lavoro straordinario ai fini del ricalcolo del trattamento di fine rapporto;
- b) quando possa ritenersi che ricorra, in concreto, il requisito della "non occasionalità" dei compensi, ai sensi dell'art. 2120, secondo comma, Cod. Civ.,
- c) se l'inclusione del compenso per lo straordinario nel T.F.R. possa incidere anche sulla determinazione di altri istituti retributivi;
- d) quali oneri contributivi potrebbe determinare la riliquidazione delle indennità di fine rapporto, e, in tal caso, quali sarebbero gli adempimenti da effettuare nei confronti degli Enti previdenziali;
- e) in quali termini potrebbe essere individuata una soluzione conciliativa del contenzioso nei confronti dei dipendenti ancora in servizio.

Dopo aver attentamente esaminato la documentazione inviata e la disciplina sindacale applicata ai dipendenti dell'A.M.A.T., ritengo di dover formulare, pro veritate, le considerazioni che seguono.

I. Premessa

a) l'indennità di buonuscita ante 1 giugno 1982

1. Fino all'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982, per la categoria degli autoferrotranvieri e per il personale dipendente da aziende private esercenti autolinee in concessione era prevista una "indennità di buonuscita" (v. all. A al R.D. n. 140 del 1931 ed al n. 148 del 1931), i cui criteri di determinazione erano contenuti, da ultimo, nell'art. 24 del c.c.n.l. 23 luglio 1976, il quale prevedeva un trattamento di buonuscita minimo "pari a 24 giornate di retribuzione normale di cui all'art. 6, lettera c), ultima raggiunta, aumentata dei ratei mensili di 13° e 14° mensilità nonché dei ratei mensili di eventuali similari erogazioni annuali ricorrenti previste da accordi aziendali per tutto il personale".

2. Ai sensi dell'art. 6 lett. c) del c.c.n.l. 23 luglio 1976, "per "retribuzione normale" si intendeva "la retribuzione con anzianità individuale, l'indennità di contingenza non conglobata, l'indennità sostitutiva di mensa, gli assegni personali, le competenze accessorie corrisposte a carattere fisso e continuativo, esclusi i premi, le indennità e gli altri compensi corrisposti in modo saltuario o variabile, per specifiche prestazioni di servizio, nonché le quote non conglobate di caro pane".

Tuttavia, alla stregua della disciplina contenuta nell'art. 13 del c.c.n.l. del 1976, deve ritenersi che le "competenze accessorie" ricomprese nella "retribuzione normale" di cui all'art. 6 lett. c), c.c.n.l. siano soltanto le erogazioni concordate aziendalmente "in funzione di incentivo".

3. In ogni caso al fine di individuare la base di calcolo dell'indennità di buonuscita, non si può prescindere dal considerare che, come è noto, l'art. 2121 Cod. Civ., nel testo previgente all'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982, includeva nella base di calcolo della indennità di anzianità "ogni altro compenso di carattere continuativo con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso di spese".

Orbene, la Corte Costituzionale ha affermato l'analogia tra gli elementi essenziali dell'indennità di anzianità e quelli dell'indennità di buonuscita, osservando che la dizione "stipendio o paga ultimi raggiunti", di cui al quarto comma dell'art. 26 all. A al R.D. 8 gennaio 1931 n. 140 doveva essere interpretata secondo gli stessi criteri che, in tema d'indennità di anzianità, erano fissati dal vecchio testo dell'art. 2120, terzo comma, Cod. Civ. e dell'art. 2121, primo comma, Cod. Civ. (cfr. le sentenze n. 140 del 1971 e n. 124 del 1975).

4. A seguito dei principi affermati dalla Corte Costituzionale, i giudici di legittimità, con giurisprudenza costante, hanno statuito che "la retribuzione da prendere a base del calcolo dell'indennità di buonuscita prevista dalla contrattazione collettiva in favore del personale autoferrotranviario con diritto a pensione deve essere intesa - come ai fini dell'indennità di buonuscita al personale senza diritto a pensione - in senso onnicomprensivo, secondo i criteri fissati per l'indennità di anzianità dagli artt. 2120 e 2121 c.c. sicchè devono essere computati in detta indennità tutti gli elementi retributivi a carattere continuativo (cfr. Cass., Sez. un., 21 ottobre 1976, n. 3676 e successivamente ex pluribus: Cass., 20 ottobre 1990, n. 10206; Id., 7 novembre 1990, n. 10701; Id., 24 novembre 1990, n. 11331; Id., 2 giugno 1993, n. 6145; Id., 1° febbraio 1994, n. 993).

Ne consegue, pertanto, che in una siffatta ottica, il principio della onnicomprensività della retribuzione ai fini dell'indennità di buonuscita finisce per funzionare in ogni caso come parametro della

legittimità delle clausole degli accordi collettivi previsti dall'art. 1 del R.D. n. 148 del 1931, con conseguente nullità di dette clausole qualora stabiliscano l'esclusione della computabilità di emolumenti di natura retributiva" (cfr. per tutte in tal senso, Cass. 16 giugno 1994 n. 5841, in re Ovoni c. ACOTRAL, in Giur. It. 1995 I, 1, 600).

5. In particolare, per quel che riguarda i compensi per il lavoro straordinario, la costante giurisprudenza della Suprema Corte insegna che "la computabilità del compenso per lavoro straordinario ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità, ai sensi dell'art. 2121 (testo originario) Cod. Civ., presuppone la continuità di tale prestazione, ravvisabile quando la stessa, pur variandone l'entità nel tempo, risponda ad un criterio di regolarità e di frequenza, ed anche di mera periodicità, restando esclusa dal calcolo solo quella effettuata in via occasionale, transitoria e saltuaria" (cfr. per tutte Cass. n. 3147 del 17 marzo 1993).

6. Pertanto, nel caso di specie, al fine di determinare l'entità dei compensi computabili nell'indennità di buonuscita, occorrerebbe verificare, anzitutto, la "regolarità" e la "periodicità" del lavoro straordinario, ossia se la relativa prestazione veniva svolta secondo una "regola", e cioè un criterio, ben individuabile o, quanto meno, secondo intervalli di tempo definiti, o definibili, ma comunque regolari.

7. E proprio avendo riguardo a tale situazione, in numerose recenti sentenze, la Suprema Corte ha posto in luce che "nel caso in cui nell'ambito del lavoro straordinario eseguito dal lavoratore, nel corso del rapporto, si distinguano prestazioni fisse e costanti e prestazioni

aventi carattere anomalo (cd. picchi), il compenso relativo a tali ultime prestazioni - ove il lavoratore non abbia provato il carattere continuativo anche delle medesime - deve essere scorporato dalla base retributiva utilizzabile per la determinazione dell'indennità di anzianità, ai fini del cui calcolo va perciò tenuto conto solo del compenso per le prime delle prestazioni anzidette (aventi carattere continuativo)" (cfr. Cassazione 21 gennaio 1993 n. 742, in re Fiat Auto c. Atturio, Cass. 23 gennaio 1991, n. 80; Cass. 13 febbraio 1991, n. 1462; Cass. 19 marzo 1991, n. 2893; Cass. 8 giugno 1991 n. 6537; Cass. 8 giugno 1991 n. 6538).

8. Alla luce di tale autorevole giurisprudenza, pertanto, si può ritenere che, all'interno della nozione di lavoro straordinario - intendendo per tale l'attività lavorativa prestata oltre il normale orario di lavoro - si delineano due tipi di straordinario, almeno per quanto attiene alla computabilità dei relativi compensi ai fini dell'ammontare dell'indennità di anzianità.

Da un lato, lo straordinario "eccezionale", dotato cioè dei caratteri di eventualità saltuariet , transitoriet , in quanto prestazione destinata a soddisfare esigenze del tutto occasionali dell'impresa, derivanti da eventi imprevedibili, e perci , appunto, straordinari.

Dall'altro lato, uno straordinario, per cos  dire, "normale", in quanto privo dei suddetti caratteri di occasionalit  e saltuariet  e caratterizzato, invece, dalla continuit , stabilit  e ripetivit , in quanto destinato al soddisfacimento di esigenze normali ed ordinarie dell'impresa derivanti dalle stesse modalit  dell'organizzazione di quest'ultima (Cass. 8 ottobre 1985 n. 4863, Cass. 24 febbraio 1986 n. 1102; Cass. 8 agosto 1987 n. 6843).

E sono proprio queste caratteristiche dello straordinario "normale" - o, se si vuole, "fisso" e "continuativo", - a trasformare la retribuzione per esso corrisposta in un compenso continuativo, del quale si deve tener conto per la determinazione di tutti gli istituti contrattuali e legali, i quali, per volont  delle parti o della legge,

implicano il riferimento per la loro quantificazione ad ogni compenso continuativo (cfr. per tutte, Cass. Sez. Unite 13 febbraio 1984 n. 1075).

9. Da queste considerazioni deriva che - al di là delle previsioni contenute nella disciplina sindacale (art. 24 c.c.n.l.) - il compenso per lavoro straordinario computabile ai fini del calcolo dell'indennità di buonuscita è il compenso spettante al lavoratore per il lavoro straordinario che risulti prestato in modo fisso e continuativo, mentre ne resta escluso il compenso per lavoro straordinario che risulti effettuato per far fronte ad esigenze del tutto occasionali ed imprevedibili.

b) il trattamento di fine rapporto dal giugno 1982

10. I criteri ora esposti per accertare la computabilità dei compensi per il lavoro straordinario nell'indennità di buonuscita, non valgono - o, per lo meno, non sono sufficienti - ad individuare i compensi da includere nel trattamento di fine rapporto, introdotto dalla legge n. 297 del 1982.

11. Ciò in quanto, in assenza di una disciplina contrattuale (cfr. il successivo n. 14), la computabilità di tali emolumenti nel trattamento di fine rapporto deve essere valutata alla stregua del diverso criterio della "non occasionalità", previsto dell'art. 2120, secondo comma, Cod. Civ., così come modificato dalla legge n. 297 del 1982.

Occorre, cioè, accertare non tanto la "continuità" del compenso (cfr., in tal senso: Ghera - G. Santoro Passarelli. Il nuovo trattamento di

fine lavoro, 1982 pag. 27) quanto, piuttosto, la funzione di corrispettivo della particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, intesa come "modalità non eccezionale, non occasionale bensì normale o almeno stabilizzata della posizione professionale del dipendente e dell'organizzazione del processo produttivo" (Giugni - De Luca Tamajo - Ferraro Il trattamento di fine rapporto, 1984, pag. 40).

12. In altri termini, la disciplina del trattamento di fine rapporto, introdotta dalla legge n. 297 del 1982, avendo adottato il criterio della "non occasionalità" del "titolo" in base al quale il compenso viene erogato, impone - contrariamente a quanto si verificava con riguardo alla "vecchia" indennità di anzianità - l'accertamento della (pre)esistenza di una causa giuridica (di un "titolo") non occasionale che giustifichi l'erogazione.

Onde, la previsione che sia il "titolo", e non l'erogazione, ad essere "non occasionale", rende irrilevante la "frequenza" meramente statistica della corresponsione ed impone l'esistenza a priori di una modalità normale e stabilizzata della prestazione lavorativa resa dal dipendente, che imponga la prestazione non occasionale di lavoro straordinario. Ciò almeno a condizione che quella "frequenza" non possa essere intesa come il sintomo dell'esistenza di uno specifico titolo, costituito o da un vero e proprio accordo, anche se tacito, avente ad oggetto un prolungamento dell'orario di lavoro, ovvero da una determinazione unilaterale del datore di lavoro avente stesso oggetto (cfr. n. 21 e n. 29).

13. Sotto questo profilo, la Suprema Corte ha ritenuto che "l'art. 2120 Cod. Civ., nel testo introdotto dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, detta, ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, una nozione di retribuzione onnicomprensiva diversa da quella che la precedente normativa fondava sulla continuità, in quanto sostituisce al predetto concetto quello diverso e più ampio,

della non occasionalità, che attenendo non alla frequenza dell'erogazione ma all'omogeneità del relativo titolo rispetto al normale svolgimento del rapporto di lavoro, consente di comprendere anche indennità non continuative, purché non occasionali" (cfr. per tutte: Cass. 24 febbraio 1993 n. 2254).

14. Peraltro, in virtù della disposizione che fa salva la diversa previsione dei contratti collettivi, di cui all'art. 2120, secondo comma, Cod. Civ, si potrebbe ritenere che rivive la disciplina sindacale che dettava la nozione di retribuzione valevole per la determinazione dell'indennità di buonuscita (art. 24 c.c.n.l.).

Senonchè, la giurisprudenza più autorevole è unanime nell'affermare che "le previsioni dei contratti collettivi, in tema di determinazione della retribuzione ai fini del trattamento di fine rapporto, fatte salve ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 c.c., nel testo sostituito dall'art. 11 29 maggio 1982 n. 297, sono esclusivamente quelle dei contratti collettivi stipulati dopo l'entrata in vigore di tale legge - come confermato dalla formulazione del successivo art. 4, 11° comma, (secondo cui sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto) - e non anche quelle dei contratti collettivi anteriori, la cui nullità prescinde dalla difformità o conformità di esse rispetto alla nuova disciplina legislativa, con la conseguente irrilevanza dell'eventuale conformità a quest'ultima delle pattuizioni predette, essendo in tal caso la regolamentazione del trattamento di fine rapporto di natura legale e non contrattuale; nè si può avere la reviviscenza delle suddette clausole contrattuali nulle attraverso la semplice e generica conferma delle stesse prevista da fonti collettive successive all'entrata in vigore della legge suddetta, potendosi ottenere tale reviviscenza soltanto in base ad una manifestazione di volontà delle parti contraenti che evidenzii una previsione diversa, rispetto a quella della legge, circa il criterio specifico per l'individuazione della base di computo del trattamento di fine rapporto" (cfr. per tutte: Cass. 24 giugno 1995, n. 7185, in re Az. siciliana trasp. c. Santomarco Terrano, in Mass., 1995).

15. Una volta individuati i principi generali entro i quali deve essere inquadrata la materia, può passarsi, ora, ad esaminare i singoli quesiti oggetto della richiesta di parere.

II. Sul quesito sub a): quale sia il termine di prescrizione applicabile in relazione ai dipendenti pensionati ed in relazione ai dipendenti ancora in servizio

16. L'art. 2948 n. 5 Cod. Civ. prevede che si prescrivano in cinque anni "le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro".

Il termine di prescrizione quinquennale è stato espressamente ritenuto applicabile anche nel caso dell'indennità di buonuscita prevista per il personale autoferrotranviario "avendo tale indennità natura non previdenziale ma di corrispettivo differito, al pari dell'indennità di anzianità prevista dagli artt. 2120 e 2121 Cod. Civ." (cfr. in tal senso, Cass. 14 marzo 1985 n. 2001).

17. Per quel che riguarda il momento dal quale inizia a decorrere il termine di prescrizione, sorgendo il diritto alla liquidazione delle indennità di fine rapporto, appunto, soltanto all'atto della cessazione del rapporto, è pacifico che solo da tale data comincia a decorrere il termine di prescrizione (cfr. in tal senso, Cass. 18 novembre 1997 n. 11470).

18. Per quel che riguarda i lavoratori ancora in servizio, va ricordato, anzitutto, che anch'essi hanno l'interesse ad agire per far accertare "l'ammontare del trattamento di fine rapporto già maturato - ivi compresa la quota di indennità di anzianità a norma dell'art. 5, comma 1 (della legge n. 297 del 1982) - onde predisporre i futuri conteggi e controllare l'esatta effettuazione degli accantonamenti cui il datore di lavoro è tenuto, e altresì calcolare l'esatto importo delle anticipazioni che il dipendente può pretendere" (Cass., Sezioni Unite, 15 dicembre 1990 n. 11945).

19. Peraltro, proprio la constatazione che il diritto al trattamento di fine rapporto matura soltanto all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, fa sì che possano essere ritenuti non soggetti a prescrizione gli emolumenti - come, nel caso di specie, i compensi per il lavoro straordinario - che rilevano solo ai fini della base di computo di quel trattamento, non già come componenti del relativo diritto (cfr. in tal senso, Cass. 18 novembre 1997 n. 11470, già citata).

Ed anzi, si è ritenuto che "qualora il datore di lavoro, dopo aver corrisposto l'indennità di anzianità all'atto della cessazione del rapporto, provveda successivamente ad una riliquidazione di essa, in un ammontare complessivamente più favorevole per il dipendente, ma con esclusione di una maggiorazione in precedenza riconosciuta, la pretesa del dipendente medesimo, rivolta ad ottenere tale maggiorazione anche sul nuovo ammontare, resta soggetta a prescrizione quinquennale con decorso dalla data di detta riliquidazione (non da quella della cessazione del rapporto di lavoro), che segna il momento a partire dal quale il relativo diritto può essere fatto valere" (cfr. Cass. 18 luglio 1984, n. 4200).

III. Sul quesito sub b): sui criteri per stabilire la "non occasionalità" dei compensi per il lavoro straordinario

20. Come già si è avuto modo di mettere in luce (cfr. n. 11), il requisito della "non occasionalità" dei compensi ai fini del computo nel trattamento di fine rapporto, secondo il testo dell'art. 2120 Cod. Civ., novellato dalla legge n. 297 del 1982, attinendo "non alla frequenza dell'erogazione ma all'omogeneità del relativo titolo rispetto al normale svolgimento del rapporto di lavoro, consente di comprendere anche indennità non continuative, purchè non occasionali" (così, Cass. n. 2254 del 1993, già citata).

21. Ora, nel caso di specie, appare arduo contestare che i dipendenti dell'A.M.A.T. svolgono lavoro straordinario in maniera "occasionale", e ciò non solo - e non tanto - per la continuità con la quale, a quanto riferito, è sempre stata resa tale prestazione, quanto per la circostanza (se è vero quanto affermato nel ricorso che ci è stato inviato) che le prestazioni di lavoro straordinario sono sempre state programmate in "turni di servizio" predisposti dall'Azienda.

Ed infatti, quando il lavoro straordinario viene effettuato non soltanto con continuità, ma, oltretutto, secondo turni programmati, perde la caratteristica di modalità meramente "accidentale" rispetto alla normale prestazione di lavoro, della quale entra, invece, a far parte (cfr. n. 12).

22. Occorre, comunque, verificare se, nell'ambito del lavoro straordinario prestato da ciascun dipendente, siano distinguibili "picchi anomali", rispetto alle ore di straordinario normalmente svolte, che possano dimostrare l'esistenza di circostanze imprevedibili, non programmabili - e, perciò, del tutto eventuali - a fronte delle quali lo straordinario torna ad essere una prestazione "occasionale" rispetto all'ordinaria prestazione di lavoro (cfr. in tal senso, la giurisprudenza richiamata al precedente n. 7).

IV. Sul quesito sub c): sui possibili riflessi della inclusione del compenso per lavoro straordinario nel trattamento di fine rapporto e sugli altri istituti retributivi

23. Al fine di valutare quali potrebbero essere i possibili riflessi della inclusione dei compensi per il lavoro straordinario nel trattamento di fine rapporto, ai fini della determinazione della retribuzione da prendere come base di calcolo degli altri istituti retributivi, le mosse devono essere prese dai principi affermati, in materia, dalla giurisprudenza più autorevole, e cioè: "a) non esiste nel nostro ordinamento una nozione unitaria di retribuzione e, conseguentemente, quella di onnicomprensività della retribuzione; b) per gli istituti di origine legale, l'autonomia collettiva incontra i limiti fissati per ciascuno di essi dalle norme che li prevedono; c) per gli istituti di origine contrattuale l'autonomia collettiva è svincolata da ogni limite sicché spetta all'interprete individuare quale sia stata la cennata volontà delle parti contrattuali" (così, Cass. SS. UU., 13 febbraio 1984, n. 1081 e, di recente, per tutte, Cass., 25 luglio 1995, n. 8102).

24. Si ritiene, inoltre, che "l'espressione retribuzione globale di fatto comprende, nell'usuale terminologia dei contratti collettivi, tutti i compensi continuativamente ricevuti dal lavoratore, a differenza dell'espressione retribuzione normale, che si riferisce invece al trattamento economico fondamentale, con l'esclusione dei compensi accessori o specifici inerenti ad un particolare, rapporto di lavoro, come indennità, superminimi, ecc" (così Tribunale Milano 28 novembre 1995; in tal senso, v. anche Cass. 25 luglio 1995 n. 8102)

25. Orbene, per quel che riguarda gli istituti di origine legale, va ricordato, ad esempio, che l'art. 5, primo comma, della legge n. 260 del 1949, nel determinare il trattamento per le festività fa riferimento alla "normale retribuzione globale di fatto giornaliera," ditalché la giurisprudenza prevalente appare orientata nel senso di escluderne dal computo il compenso per il lavoro straordinario "che in nessun caso, anche se corrisposto in modo fisso e continuativo, potrebbe far parte della retribuzione normale" (cfr. per tutte, Cass., 25 luglio 1995, n. 8102).

26. Per quel che riguarda, invece, gli istituti per i quali l'individuazione della retribuzione viene rimessa all'autonomia contrattuale (ferie, mensilità aggiuntive, malattia, permessi, indennità varie), va tenuto conto del fatto che la disciplina sindacale fa riferimento alla "retribuzione normale" (v. l'art. 5 c.c.n.l. per le ferie; gli artt. 18 e 19 c.c.n.l. per le mensilità aggiuntive; l'art. 65 c.c.n.l. per il periodo di malattia), nozione dalla quale vengono espressamente esclusi "tutti i compensi, le indennità ed i premi saltuari e variabili legati ad effettive e/o particolari prestazioni" (cfr. gli artt. 1 e 9 del c.c.n.l. 12 marzo 1980).

Orbene, il riferimento alla retribuzione normale da parte della disciplina sindacale consente certamente di sostenere la tesi della non computabilità negli istituti contrattuali dei compensi per lo straordinario, anche se effettuato in una misura fissa e continuativa (v. in tal senso, Tribunale Firenze 18 aprile 1996; Pretura Monza 6 novembre 1996).

27. D'altro canto, la giurisprudenza più recente interpreta in maniera rigorosa la necessità di accertare l'esistenza di un patto diretto ad includere anche lo straordinario nella normale retribuzione, ritenendosi che "quando una determinata spettanza del lavoratore subordinato deve essere quantificata con riferimento alla

retribuzione, l'inclusione, nella relativa base di calcolo di una determinata componente accessoria della retribuzione medesima, in difetto di una disposizione di legge postula un'espressa previsione in tal senso della normativa contrattuale non essendo all'uopo sufficiente il mero silenzio attesa la mancanza nell'ordinamento di un principio generale di onnicomprensività della retribuzione, fermo restando che incombe comunque sul prestatore di lavoro l'onere di provare il titolo che giustifica l'inclusione di un determinato compenso nella base di computo di un istituto retributivo contrattuale" (Cass. 3 aprile 1996 n. 3092 in Notiziario giurisprudenza lav. 1996, 496).

28. Tuttavia, nonostante non manchino argomentazioni per opporsi all'eventuale richiesta di computare i compensi per il lavoro straordinario anche negli istituti retributivi di natura contrattuale, esistono indubbiamente margini di rischio che, in un eventuale giudizio, tale richiesta venga ritenuta fondata.

Ciò, in quanto si potrebbe sostenere, in effetti, che la "non occasionalità" dell'emolumento, che ne determina l'inclusione ai fini del trattamento di fine rapporto, dimostra, di per sè, che la prestazione è divenuta una modalità non più "accessoria", bensì "usuale" rispetto alla normale prestazione di lavoro, ossia "casualmente legata al processo produttivo" (così, Pretura Bologna 7 febbraio 1994, in Dir. e Prat. Lav. 1995, 158).

Di qui, l'opportunità che l'eventuale accordo sindacale che si andrebbe a stipulare escluda che i compensi per il lavoro straordinario siano da includere nella base di calcolo del T.F.R. e degli altri istituti retributivi ovvero eventualmente preveda in che misura quei compensi debbano essere computati.

29. Nè può dubitarsi della validità di eventuali pattuizioni in tal senso in sede aziendale (cfr. n 12), anche in presenza di diverse previsioni da parte del contratto collettivo nazionale di categoria, relative alla determinazione della base di computo degli istituti retributivi di natura contrattuale.

L'art. 3, primo comma, del d.l. n. 318 del 1996, convertito nella legge n. 402 del 1996, dispone, infatti, che "la retribuzione dovuta in base agli accordi collettivi di qualsiasi livello non può essere individuata in difformità dalle obbligazioni modalità e tempi di adempimento come definiti negli accordi stessi dalle parti stipulanti in riferimento alle clausole sulla non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo diversi da quelli di legge ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti".

E' bene ricordare, che gli eventuali accordi sindacali in tal senso devono essere depositati dalle parti stipulanti "presso il Ministero del Lavoro e gli enti previdenziali interessati, entro quindici giorni dalla loro stipulazione" (art. 3, secondo comma).

30. Infine, è appena il caso di far presente che l'eventuale pretesa da parte dei dipendenti di rideterminare gli istituti retributivi non potrebbe che essere limitata entro il termine di prescrizione quinquennale, previsto dall'art. 2948 n. 4 Cod. Civ. per tutti gli emolumenti di natura retributiva.

V. Sul quesito sub d): quali oneri contributivi può determinare la riliquidazione delle indennità di fine rapporto e quali siano gli adempimenti da effettuare nei confronti degli Enti previdenziali.

31. L'eventuale riliquidazione delle indennità di fine rapporto, a seguito dell'inclusione dei compensi per il lavoro straordinario, non determina alcun onere contributivo, in quanto l'art. 12, primo comma, n. 3), della legge n. 153 del 1969 escludeva dalla base imponibile per il calcolo della contribuzione previdenziale ed assistenziale le somme corrisposte a titolo di "indennità di anzianità".

Tale esclusione è stata confermata anche nella recente disciplina introdotta dal decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314, che ha sostituito l'art. 12 della legge n. 153 del 1969 (art. 6, quarto comma, lett. a).

Pertanto, non risulterebbero esservi particolari adempimenti da effettuare nei confronti degli Enti previdenziali.

VI. Sul quesito sub c): sui possibili termini di una soluzione conciliativa con i dipendenti ancora in servizio

32. Venendo, alla luce delle considerazioni che precedono, all'esame dell'ultimo quesito, va detto come una soluzione conciliativa con i dipendenti ancora in servizio non possa essere ragionevolmente perseguita se non attraverso una trattativa sindacale che conduca alla stipula di un accordo di natura sostanzialmente transattiva.

I contenuti di tale accordo dovranno essere successivamente trasfusi in accordi individuali con i singoli lavoratori, sottoscritti presso l'ULPMO territorialmente competente, ovvero dinanzi al Giudice del lavoro per le controversie già pendenti.

33. In particolare, nei punti salienti, l'accordo sindacale dovrebbe essere articolato nel modo che segue:

1) una premessa con la quale le parti si danno atto:

a) dell'esistenza di rivendicazioni avanzate dal personale dirette a vedersi riconoscere l'inclusione nella base di computo del T.F.R. dei compensi per il lavoro straordinario prestato;

b) del fatto che l'AMAT ha sempre contestato tali rivendicazioni;

c) dell'interesse dell'AMAT a ricercare una soluzione transattiva, che valga ad eliminare in radice ogni possibile contenzioso, anche al fine di salvaguardare l'armonia della collaborazione nell'ambiente di lavoro;

2) una parte obbligatoria nella quale:

a) le parti si diano reciprocamente atto che le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario normale di lavoro sono state svolte esclusivamente per fronteggiare esigenze organizzative contingenti, eccezionali ed impreviste;

b) le parti si diano reciprocamente atto che il compenso per lavoro straordinario è da ritenersi escluso dalla retribuzione da porre a base di computo del T.F.R. e degli altri istituti retributivi contrattuali indiretti;

c) a mero fine transattivo, senza con ciò voler riconoscere alcuna delle pretese avanzate dai dipendenti, ed esclusivamente in considerazione, da un lato, della necessità di conservare un clima di serenità sia nelle relazioni sindacali, sia nell'ambiente di lavoro e, dall'altro lato, al fine di definire le controversie insorte e di prevenire quelle eventuali e future, l'AMAT, aderendo alle richieste sindacali e limitatamente ai lavoratori destinatari che aderiranno all'accordo transattivo secondo le modalità e le forme stabilite, erogherà, a titolo di "una tantum" (eventualmente differenziata in base agli anni di servizio) e sempre a mero titolo transattivo, ai lavoratori di cui all'allegato elenco - previa rinuncia da parte loro di ogni azione e diritto diretto a vedersi computare i compensi percepiti per il lavoro straordinario nel trattamento di fine rapporto e negli altri istituti

retributivi contrattuali indiretti - le somme indicate a fianco di ciascun nominativo;

d) si preveda una percentuale minima di adesione dei singoli lavoratori per la validità dell'accordo, adesioni raccolte dalle organizzazioni sindacali e trasmesse all'AMAT;

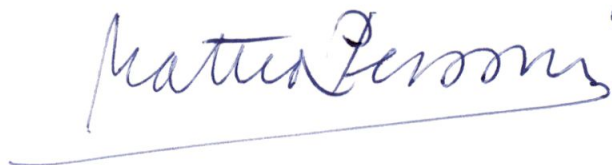
e) si preveda l'adesione specifica dei singoli lavoratori all'accordo sindacale transattivo attraverso la stipula di accordi individuali presso l'ULPMO territorialmente competente o di verbali di conciliazione giudiziali per le controversie insorte.

34. Nella soluzione che è stata prospettata va, però, tenuto presente che - contrariamente alla disciplina previgente all'innovazione introdotta dal d.lgs. n. 314 del 1997 - le somme erogate a titolo transattivo verrebbero assoggettate a contribuzione previdenziale oltrechè, com'è pacifico, a ritenuta fiscale.

Ed infatti, come si è rilevato, il d.lgs. n. 314 del 1997 ha comportato la sostanziale coincidenza della retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale con la retribuzione imponibile ai fini fiscali.

Ciò ferme restando le specifiche eccezioni stabilite espressamente dall'art. 12 della legge n. 153 del 1969 - così come modificato dallo stesso d.lgs. n. 314 del 1997 - tra le quali non sono ricomprese le somme erogate a titolo di una tantum.

Resto a disposizione per ogni approfondimento o delucidazione si rendesse utile o necessario.





Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

Codice Fiscale 00146330733 - Reg. Imprese di TA n° 13361

Taranto, li 8/luglio/1998

Prot. n° : Dir/ 1780/98

Raccomandata a mano

Spett/le
Segreteria 4° Settore
Affari Generali
del Comune di Taranto
Via Plinio, 16

TARANTO

Miranda 8.7.98

Compiegata alla presente si trasmette, in duplice esemplare, copia del dispositivo della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione di questa Azienda, in data 25 giugno 1998 contrassegnata con il seguente numero cronologico:

- Del. n° 187.-

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Francesco Lucibello)

PRETURA DI TARANTO - SEZIONE LAVORO

Verbale di transazione giudiziale

L'anno 1998, il giorno INDICARE del mese di INDIC., si sono costituite nel presente atto, intervenuto innanzi al Pretore Dr. INDICARE, in funzione di Giudice del Lavoro, le seguenti parti (processo n° _____):

- 1) Il sig. INDICARE, assistito dagli Avv.ti Paolo Longo e Diego Colucci
- 2) L'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto (AMAT), in persona del Direttore e legale rappresentante, Ing. Francesco Lucibello, autorizzato alla stipula della presente transazione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°INDICARE, assistita dall'Avv. Olimpia Cimaglia;

PREMESSO

- a) che in data INDICARE, il sig. INDICARE notificava all'AMAT ricorso giudiziario chiedendo che venisse dichiarato il proprio diritto a veder incluso nella base di calcolo del TFR e della indennità di anzianità il compenso percepito a titolo di lavoro straordinario e, conseguentemente, che l'AMAT fosse condannata a pagare in suo favore la differenza tra il TFR percepito e quello ricalcolato con la inclusione delle predette somme, oltre interessi e rivalutazione monetaria;
- b) che l'AMAT ritualmente costituitasi in giudizio, ha



contestato ogni avverso dedotto, chiedendone il rigetto, facendo presente che del tutto legittimamente i compensi corrisposti per il lavoro straordinario sono stati esclusi dalla base di computo del TFR e dall'indennità di anzianità;

c) che a tal fine l'AMAT ha eccepito che le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario normale sono state svolte dal ricorrente esclusivamente per far fronte ad esigenze organizzative contingenti, eccezionali ed impreviste e, in ogni caso, sono state del tutto occasionali ove poste in raffronto con la normale prestazione di lavoro;

d) che, tuttavia, l'AMAT ha inteso ricercare una soluzione conciliativa che elimini in nuce il rischio della lite nella sua alea tipica;

e) che, conseguentemente, le parti hanno deciso di voler conciliare, come in effetti conciliano con la sottoscrizione del presente verbale, la controversia tra loro insorta ed iscritta al n° INDICARE R.G. di codesta Pretura alle condizioni che seguono:

1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

2) il sig. INDICARE, avendo meglio riconsiderato la propria posizione anche alla luce delle circostanze ed eccezioni esposte dall'AMAT nella memoria difensiva, dà atto che le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario normale di lavoro sono state svolte esclusivamente per far fronte ad



esigenze organizzative contingenti, eccezionali ed impreviste. Conseguentemente, il sig. INDICARE con la sottoscrizione del presente verbale rinunzia incondizionatamente a tutti i diritti ed alle azioni fatti valere con il ricorso introduttivo del presente giudizio;

3) l'AMAT, con la sottoscrizione del presente verbale, accetta tutte le rinunce del sig. INDICARE;

4) l'AMAT, a mero fine transattivo, esclusivamente per evitare l'alea della lite, offre al sig. INDICARE - che con la sottoscrizione del presente verbale, accetta - la somma di lire INDICARE, al lordo delle ritenute di legge, somma che verrà corrisposta entro il 15 settembre 1998;

5) sempre con la sottoscrizione del presente verbale di conciliazione, il sig. INDICARE rinunzia, altresì, a tutti i diritti ed alle azioni comunque connessi, inerenti o riconducibili all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione (quali, a mero titolo esemplificativo, differenze di retribuzione, mensilità aggiuntive, ferie, permessi, festività sopresse, indennità, TFR, preavviso e competenze di fine rapporto, ecc., salvo che ci sia giudizio pendente alla data odierna) e l'AMAT accetta anche tali rinunce;

6) le spese legali si intendono integralmente compensate fra le parti ed i loro procuratori sottoscrivono il presente verbale per rinuncia alla solidarietà di cui all'art. 68 della



legge professionale.

L.C.S.

NOME COGNOME

AMAT, in persona del Direttore Generale e legale
rappresentante, ing. Francesco Lucibello

Avv. Paolo Longo

Avv. Diego Colucci

Avv. Olimpia Cimaglia

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a large loop in the middle, and a horizontal line extending to the right.