

Roma, 29 Maggio 2013

**CIRCOLARE N. 13/2013**

Prot. 87/2013  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: CCNL - Segnalazione sentenze.**

Si allegano, in quanto di particolare interesse in materia di rinnovo del CCNL, la sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino in data 15 Maggio 2013 e le sentenze n. 519/2012 in data 22 Maggio 2013 e n. 550/2012 del Tribunale del Lavoro di Cuneo relative ad Istituti nostri Associati.

Con la sentenza in data 15 Maggio 2013 il Tribunale del Lavoro di Torino ha respinto il ricorso ex art. 28 presentato da UILTuCS nei confronti di un nostro Associato in merito all'applicazione del nuovo CCNL.

In particolare il Tribunale di Torino preso atto del fatto che *".....L'organizzazione sindacale ricorrente chiedeva dichiararsi l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla convenuta, consistente nell'applicazione ai dipendenti iscritti al sindacato (UILTuCS) dell'ipotesi di accordo 22 Gennaio 2013 e della bozza 19 Febbraio 2013, nonostante la dichiarata contrarietà del sindacato ricorrente e la dissociazione dei singolo lavoratori iscritti....."*

e che

*".....La convenuta, aderente all'Assiv, applicava quindi a tutti i propri dipendenti l'ipotesi di accordo 22 Gennaio 2013, riteneva irrilevanti .. le dichiarazioni dei lavoratori che contestavano l'ipotesi di accordo e chiedevano l'applicazione degli artt. 144 e 145 del CCNL scaduto il 31 Dicembre 2008, trattandosi di pretese economiche che esulano dalla procedura ex art 28 S.L. al pari delle considerazioni sul carattere peggiorativo della nuova disciplina collettiva" procedendo quindi al rigetto del ricorso "**poiché l'applicazione di un accordo collettivo alla generalità dei dipendenti in difetto di altri accordi sindacali vigenti aventi il medesimo ambito di applicazione non costituisce condotta antisindacale**".*





Associazione  
Italiana  
Vigilanza

[www.assiv.it](http://www.assiv.it)

CIRCOLARE ASSIV

Le sentenze del Tribunale di Cuneo invece, reiterando un precedente orientamento espresso dal Tribunale del Lavoro di Milano, hanno respinto il ricorso presentato da circa cinquanta lavoratori, dipendenti di Istituti di Vigilanza, che contestavano l'applicazione del nuovo CCNL e richiedevano ai sensi del precedente CCNL l'erogazione della IVC.

Il Tribunale, dopo un'accurata disamina dei profili di diritto afferenti l'eventuale efficacia ultrattiva del CCNL scaduto, ha con motivazione esauriente ed articolata respinto le richieste dei ricorrenti in ordine al pagamento della IVC di cui all'art. 145 dello scaduto contratto.

In particolare nelle sentenze si afferma il principio che il nuovo CCNL deve essere applicato a tutti i dipendenti presenti in azienda indipendentemente dalla affiliazione sindacale e che l'IVC non può essere richiesta tenuto conto del fatto che si tratta di diritto disponibile e non di diritto quesito, che è stato oggetto di apposita statuizione nel nuovo CCNL.

COMMISSIONE SINDACALE ASSIV  
(Avv. Giovanni Pollicelli)

Si allegano le sentenze oscurate dei nomi delle parti per ragioni di privacy.

- Sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino del 15 Maggio 2013
- Sentenza del Tribunale del Lavoro di Cuneo n. 519 del 22 Maggio 2013
- Sentenza del Tribunale del Lavoro di Cuneo n. 550 del 22 Maggio 2013



Aderente alla CONFINDUSTRIA

Il giudice, letti gli atti, sciogliendo fuori udienza la riserva che precede, rilevato che:

l'organizzazione sindacale ricorrente chiedeva dichiararsi l'antisindacalità della condotta da posta in essere dalla convenuta, consistente nell'applicazione ai dipendenti iscritti al sindacato dell'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 e della bozza di ipotesi di contratto del 19 febbraio 2013, nonostante la dichiarata contrarietà del sindacato ricorrente e le dissociazioni dei singoli lavoratori iscritti; chiedeva la condanna della convenuta alla rimozione degli effetti della condotta mediante l'applicazione ai lavoratori iscritti all'organizzazione sindacale ricorrente del C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata 1° maggio 2004 - 31 dicembre 2008, quantomeno fino al termine delle iniziative per il suo rinnovo, pendenti ed in corso, evitando di discriminare tali lavoratori in violazione degli artt. 15 e 16 dello Statuto dei lavoratori;

la convenuta eccepiva l'inaammissibilità della procedura azionata, nel merito chiedeva il rigetto del ricorso;

il C.C.N.L. vigilanza privata veniva disdettato dalle organizzazioni sindacali (compresa la ricorrente) con lettera dell'11 giugno 2008;

parte ricorrente riteneva antisindacale l'applicazione dell'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 e del verbale di incontro del 19 febbraio 2013 in quanto l'organizzazione sindacale si era dissociata e non aveva firmato i due documenti, che peraltro costituivano una mera ipotesi di accordo;

al di là delle espressioni utilizzate dalle parti collettive, è necessario valutare se i documenti citati esprimevano soltanto lo stato finale raggiunto dalle trattative, o se costituivano espressione di un'effettiva volontà negoziale. L'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 disciplinava, fra l'altro, la vacanza contrattuale, l'una tantum e gli aumenti salariali: a copertura del periodo 1° gennaio 2009 - 31 gennaio 2013 veniva prevista la corresponsione di una somma una tantum di € 450,00 da erogarsi in tre rate di pari importo, la prima il 1° febbraio 2013, la seconda il 1° febbraio 2014 e la terza il 1° febbraio 2015; le parti concordavano che l'una tantum e gli aumenti contrattuali di € 20,00 (da riconoscersi con le medesime decorrenze) assorbivano fino a concorrenza le somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo. Nonostante la diversa opinione del sindacato ricorrente, l'accordo doveva ritenersi immediatamente vincolante per le parti stipulanti, che disciplinavano la materia in modo compiuto, senza riserve di ulteriori approfondimenti o modifiche, e prevedevano l'erogazione della prima tranche di una tantum con la retribuzione di febbraio 2013. Tale pattuizione non risultava modificata dal verbale di incontro per il rinnovo del C.C.N.L. del 19 febbraio 2013, nel quale le parti collettive ripetevano i contenuti già espressi e stabilivano che il contratto avrebbe avuto decorrenza dal 1° febbraio 2013;

la convenuta, aderente ad ASSIV, con i cedolini paga di gennaio e febbraio 2013 (rispettivamente predisposti e stampati a metà del mese successivo) applicava quindi a tutti i propri dipendenti l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013. Irrilevanti apparivano le dichiarazioni dei lavoratori che contestavano l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 e chiedevano l'applicazione degli artt. 144 e 145 del C.C.N.L. scaduto il 31 dicembre 2008, trattandosi di pretese economiche che esulano dalla procedura ex art. 28 S.L., ai pari delle considerazioni sul carattere peggiorativo della nuova disciplina collettiva;

il C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari veniva sottoscritto l'8 aprile 2013 da CGIL e CISL e da ASSIV, LEGACOOP SERVIZI, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE e AGCI - SERVIZI, mantenendo inalterate le pattuizioni già concordate in tema di indennità di vacanza contrattuale e una tantum;

il ricorso deve pertanto essere respinto, poiché l'applicazione di un accordo collettivo alla generalità dei dipendenti, in difetto di altri accordi sindacali vigenti aventi il medesimo ambito di applicazione, non costituisce condotta antisindacale;

la complessità delle questioni giuridiche trattate giustifica la compensazione delle spese di lite;

P.Q.M.

respinge il ricorso;

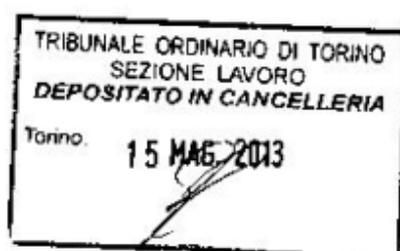
compensa le spese di lite.

Si comunichi.

Così deciso in Torino, il 15 maggio 2013.

Il Giudice

Dr.ssa Silvana Cirvilleri



N. 519/2012 R.G. Lav.



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO

Il giudice monocratico in funzione di giudice del lavoro, nella persona  
della dott.ssa  
pronuncia la seguente

SENTENZA

dando lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di  
diritto della decisione

RICORRENTI

contro



con il patrocinio dell'avv.  
dell'avv. e dell'avv.  
per procure in calce alle copie dei ricorsi notificati,  
elettivamente domiciliata in  
presso il difensore avv.

CONVENUTA

oggetto: retribuzione.

### RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

In separati ricorsi - poi riuniti - i ricorrenti espongono: di essere dipendenti della società convenuta, operante nel settore della vigilanza privata; che ai loro rapporti di lavoro è stato applicato il C.C.N.L. per i dipendenti da istituti di vigilanza privata, stipulato il 2.5.2006, con validità dal 1°.1.2005 al 31.12.2008; che quindi il CCNL è scaduto il 31.12.2008 - e le oo.ss. UILTUCS-UIL, FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL hanno presentato la disdetta in data 11.6.2008 - e non è stato rinnovato; di essere tutti iscritti alla UILTUCS-UIL; e che la società convenuta è iscritta alla ASSIV, a sua volta aderente a Confindustria, firmataria di detto CCNL.

I ricorrenti deducono di non avere percepito aumenti o adeguamenti retributivi dal 1°.1.2008, percependo soltanto la retribuzione fissata dal CCNL scaduto il 31.12.2008, rimasta invariata dal gennaio 2008, non avendo la convenuta loro erogato gli adeguamenti retributivi previsti dall'Accordo Quadro del 22.1.2009 calcolati sull'indice IPCA, né l'indennità di vacanza contrattuale ex art. 145 CCNL.

I ricorrenti deducono, in via principale, di avere diritto, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2099 c.c. e dell'art. 36 Cost., all'adeguamento delle loro retribuzioni al fine di garantirne, almeno in parte, la salvaguardia del potere d'acquisto, con applicazione dell'indice IPCA ai minimi tabellari costituiti dalla paga unica nazionale, o, in subordine, applicando l'adeguamento delle retribuzioni sulla base della rivalutazione ISTAT.

In via subordinata, i ricorrenti deducono di avere diritto a percepire l'indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'art. 145 CCNL di categoria, a decorrere dal 1°.4.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla scadenza del CCNL), o comunque dal 1°.11.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla presentazione delle prime piattaforme dopo la scadenza del CCNL).

La società convenuta espone che in data 22.1.2013 l'ASSIV, unitamente ad altre associazioni datoriali, ha sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL con FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL, con il quale



le parti sociali hanno previsto l'erogazione ai lavoratori dell'*una tantum* di € 450 e di specifici incrementi della retribuzione mensile (il primo a partire dal 1°.2.2013 e gli altri due a partire dal 1°.2.2014 e dal 1°.2.2015, a copertura del periodo di vacanza contrattuale 1°.1.2009-31.1.2013).

Alla luce di ciò la convenuta chiede dichiararsi cessata la materia del contendere, deducendo che da una parte sarebbe venuto meno il presupposto delle domande attoree (mancato rinnovo del CCNL) e che, dall'altra, il giudice non potrebbe sostituirsi alle parti sociali, che hanno scelto una determinata modalità per ovviare al trascorso periodo di vacanza contrattuale, modalità che non potrebbe essere sindacata dal giudice.

La convenuta deduce infatti la piena efficacia di detta ipotesi di accordo nonché la sua applicabilità anche ai ricorrenti, pur essendo questi iscritti ad associazione sindacale non firmataria del rinnovo del CCNL.

Detta parte contesta inoltre la violazione dell'art. 36 Cost. dedotta dai ricorrenti, considerate le voci retributive corrisposte ai ricorrenti in forza del contratto integrativo regionale; contesta poi che il giudice possa applicare l'indice di rivalutazione IPCA; e, con riferimento alla domanda subordinata relativa all'indennità di vacanza contrattuale, sostiene che, essendo essa prevista dal paragrafo 2 del Protocollo del luglio 1993, abrogato dagli Accordi interconfederali del 22.1.2009, l'art. 145 CCNL che prevede detta indennità sarebbe stato anch'esso abrogato.

\*\*\*

Quanto alla domanda principale dei ricorrenti, relativa all'adeguamento delle proprie retribuzioni sulla base dell'indice IPCA, va osservato che l'Accordo Quadro del 22.1.2009 (così come l'Accordo Interconfederale del 15.4.2009), nell'introdurre il nuovo indice IPCA (in sostituzione del tasso di inflazione programmato), prevede che questo nuovo indice sia recepito nei contratti collettivi successivi agli accordi medesimi.

I punti 2.2. e 2.4. dell'Accordo Interconfederale del 15.4.2009 stabiliscono di demandare ad un apposito comitato paritetico di verificare *"eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata"*, nonché di *"valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto"* dopo che siano trascorsi sei mesi dalla scadenza del CCNL di categoria.

Il punto 6.2. di detto Accordo prevede inoltre che tutti i CCNL di categoria *"la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale"* - e tale norma è estesa pure ai CCNL già



scaduti alla data di entrata in vigore dell'Accordo 15.4.2009 per i quali non risulti ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo.

Emerge quindi chiaramente che le previsioni relative all'indice IPCA hanno carattere programmatico e costituiscono il criterio da seguire per realizzare la dinamica degli effetti economici in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Pertanto, l'adeguamento retributivo sulla base dell'indice IPCA non può trovare applicazione fintanto che non sarà recepito in sede di rinnovo del CCNL di categoria.

Né può ritenersi fondata la prospettazione attorea che chiede l'applicazione di tale indice in forza dell'applicazione dell'art. 36 Cost.

Il CCNL 2.5.2006, come esposto dalla stessa difesa attorea, già prevedeva uno strumento per ovviare - almeno in parte - al fenomeno di perdita del potere di acquisto delle retribuzioni a causa dell'inflazione, ossia l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 145.

In presenza di una specifica disposizione collettiva volta alla tutela del potere di acquisto della retribuzione non è consentito al giudice sostituirsi alla volontà delle parti sociali - mediante l'adozione di un diverso strumento finalizzato al medesimo scopo - mancando, tra l'altro, una specifica allegazione e un'idonea dimostrazione circa la lesione dei principi di sufficienza della retribuzione ex art. 36 Cost. in presenza di siffatto istituto contrattuale.

Il citato art. 145 CCNL prevedeva, in assenza di accordo di rinnovo, la corresponsione ai dipendenti di un elemento provvisorio della retribuzione, c.d. "indennità di vacanza contrattuale", il cui importo era determinato in misura percentuale del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza.

Detta previsione contrattuale era quindi espressamente finalizzata a tutelare i lavoratori proprio in attesa del rinnovo del contratto collettivo, e in particolare per preservare il loro potere di acquisto.

L'indennità di vacanza contrattuale, come scritto, è oggetto delle domande subordinate dei ricorrenti.

La società convenuta sostiene, come sopra accennato, l'abrogazione dell'art. 145 CCNL ad opera della contrattazione di livello superiore successiva, costituendo detta previsione contrattuale l'attuazione delle disposizioni in materia di indennità di vacanza contrattuale contenute nel Protocollo 23.7.1993, sostituito dall'Accordo 22.1.2009.

In realtà, il contratto collettivo, seppure siglato in attuazione delle previsioni di cui al Protocollo 23.7.1993, costituisce una fonte collettiva distinta ed autonoma rispetto a quest'ultimo, di tal ché la sostituzione di



detto Protocollo con l'Accordo 22.1.2009 non aveva prodotto la caducazione delle previsioni contenute nel CCNL.

L'art. 145 CCNL era poi, per sua stessa natura e funzione, ultra-attivo, trattandosi di disposizione che trovava applicazione soltanto dopo la scadenza del CCNL, più precisamente nel periodo tra la scadenza del CCNL e il suo rinnovo, si veda l'ultimo comma dell'articolo, ai sensi del quale: *"Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata"*.

Le considerazioni di cui sopra porterebbero dunque all'accoglimento della domanda subordinata svolta dai ricorrenti.

Senonché, in epoca successiva al deposito dei ricorsi, è intervenuto il rinnovo del CCNL di settore.

Nella memoria di costituzione la società convenuta ha infatti prodotto l'"ipotesi di accordo" del 22.1.2013, che, peraltro, non era in contestazione essere già in vigore per la parte economica, disciplinando esso compiutamente la materia, senza riservare a successivi incontri ulteriori approfondimenti o modifiche.

In ogni caso, nel corso dell'udienza di discussione è stata prodotta la seconda ipotesi di accordo del 19.2.2013 e l'accordo definitivo (CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, depositato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22.4.2013).

Come sopra accennato, nel rinnovo contrattuale le parti sociali hanno espressamente previsto che per il periodo di vacanza contrattuale (1° 1.2009-31.1.2013) venga corrisposta a tutti i dipendenti una somma a titolo di *una tantum* dell'importo complessivo di € 450,00, da erogarsi in tre rate, dandosi atto che "con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi" e che l'erogazione dell'*una tantum*, "unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo" (art. 142 del nuovo CCNL).

Diversamente da quanto dedotto dalla parte convenuta, non può essere dichiarata la cessazione della materia del contendere, e ciò alla luce del contenuto delle domande attoree, relative in via principale ad ottenere l'applicazione dell'indice IPCA e in via subordinata il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale ex art. 145 CCNL, domande di cui parte ricorrente tuttora chiede l'accoglimento.



Il rinnovo contrattuale è applicabile ai ricorrenti, pur essendo questi ultimi tutti iscritti ad un'organizzazione sindacale (la UILTUCS-UIL) che non ha sottoscritto detto rinnovo.

Siamo infatti in presenza di un accordo c.d. "separato", essendo il rinnovo del CCNL avvenuto soltanto da parte di alcune delle organizzazioni sindacali che avevano in precedenza sottoscritto il CCNL.

L'aumento del numero di "accordi separati" nei tempi recenti ha posto il problema dell'efficacia soggettiva di siffatti accordi, e la tradizionale teoria privatistica del mandato (secondo la quale il CCNL, considerata la mancata attuazione dell'art. 39 Cost., vincolerebbe soltanto i lavoratori iscritti al sindacato stipulante) si è rivelata insufficiente ed inadeguata per le conseguenze a cui essa, in simili fattispecie, condurrebbe.

Nel caso di specie, non è contestato che ai rapporti di lavoro dei ricorrenti trovi applicazione il CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata, pacificamente applicato dalla società convenuta: anzi, gli stessi ricorrenti hanno agito in giudizio affermando, appunto, l'applicazione di detto CCNL e invocando (come domanda subordinata) una previsione in esso contenuta (l'art. 145 CCNL).

E' quindi del tutto pacifico che le parti individuali del rapporto abbiano recepito (poco rileva se mediante un rinvio espresso nel contratto individuale di lavoro o tacitamente per fatti concludenti) il menzionato CCNL.

Una parte della dottrina ritiene, in modo condivisibile, che la spiegazione realistica della concreta efficacia dei contratti collettivi debba muovere direttamente dalla constatazione dell'effettività dell'applicazione di tali negoziazioni collettive da parte degli imprenditori, di tal ché esse, in quanto applicate, costituiscono di per sé un dato idoneo a costruire una fonte di valore eteronomo.

Il rinvio al CCNL - espresso nel contratto individuale di lavoro o manifestato con fatti concludenti - consente dunque di individuare il contratto collettivo al quale le parti intendono riferirsi (normalmente quello applicato nell'unità produttiva), sicché, in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che può durare per anni, il rinvio al CCNL è "formale", e non "materiale", ed è quindi un rinvio evolutivo alla contrattazione collettiva futura.

Il rinvio formale al CCNL deve dunque ritenersi un rinvio "mobile", di tal ché un eventuale rinnovo del CCNL deve trovare diretta applicazione al rapporto di lavoro senza necessità che tra datore di lavoro e lavoratore intervenga un nuovo accordo che espressamente richiami il nuovo testo.

Se i rapporti di lavoro sono disciplinati da detto CCNL, quest'ultimo deve trovare applicazione in tutta la sua interezza: in forza del rinvio



“mobile” al CCNL, tutte le disposizioni di esso debbono trovare applicazione, per entrambe le parti, datore di lavoro e lavoratore.

Pertanto, il rinvio al CCNL vigilanza privata, come da ultimo rinnovato, deve necessariamente operare anche per la disciplina relativa all'indennità di vacanza contrattuale.

Del resto, non potrebbe davvero ipotizzarsi, in un caso come quello in esame, che ai lavoratori iscritti alle oo.ss. che hanno siglato il rinnovo contrattuale si applichi il nuovo CCNL (ivi compresa l'*iusa tantum* per il periodo di vacanza contrattuale, ma anche i nuovi minimi tabellari da esso stabiliti), mentre ai dipendenti iscritti alla UILTUCS-UIL (come i ricorrenti) trovi applicazione il precedente CCNL. E' infatti evidente che quest'ultimo dovrebbe, in una simile fattispecie, essere applicato ai dipendenti iscritti alla UILTUCS-UIL nella sua interezza, e quindi non soltanto nella parte relativa all'indennità di vacanza contrattuale, ma anche per i minimi tabellari, che sarebbero quindi diversi (e inferiori) rispetto a quelli riconosciuti agli altri dipendenti iscritti alle oo.ss. stipulanti il rinnovo contrattuale.

L'insostenibilità di una simile conclusione appare evidente nella presente fattispecie, in cui il “vecchio” CCNL non soltanto è scaduto ma è stato altresì disdetta dalle oo.ss. e quindi non potrebbe comunque trovare applicazione. Si noti al riguardo che l'art. 144 CCNL 2.5.2006, all'ultimo comma, prevedeva che il CCNL, in caso di disdetta, avrebbe continuato ad avere valore sino al suo rinnovo, rinnovo ormai avvenuto, di tal che la limitata ultra-attività delle previsioni contrattuali è a questo punto venuta meno.

L'applicabilità integrale del rinnovo del CCNL è resa evidente dal fatto - che chiaramente emerge dalla lettura di esso - che i nuovi termini e condizioni del CCNL sono frutto di una valutazione complessiva degli aspetti retributivi: in detto rinnovo, invero, le parti hanno dato atto che l'indennità di vacanza contrattuale così come rideterminata nell'accordo per il rinnovo si inserisce all'interno di un accordo che vede anche ulteriori incrementi retributivi deliberati con il rinnovo stesso, peraltro alla luce di una complessiva valutazione della generale crisi del settore (v. lo stralcio del rinnovo CCNL sopra trascritto).

Trattandosi di un diritto senza dubbio disponibile (si veda, sotto questo profilo, l'art. 145, ultimo comma, prima citato, che prevedeva la possibilità per le parti, in sede di accordo di rinnovo, di definire tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata) e tenuto conto che gli stessi ricorrenti, evidentemente, non potranno che giovare delle ulteriori, e migliorative, condizioni del nuovo CCNL, i medesimi ricorrenti non possono fondatamente ritenere che il “vecchio” CCNL sia loro applicabile nella



sola parte relativa alla disciplina della previgente indennità di vacanza contrattuale.

Del resto, non potrebbe nella specie essere ravvisato un "diritto quesito" in capo ai ricorrenti, trovandoci in presenza sì dell'abolizione di un vantaggio per i lavoratori previsto dal precedente CCNL, ma - come sopra osservato - a fronte di un rinnovo, da parte del nuovo CCNL, della disciplina precedente in termini ampi ed apprezzabili complessivamente dal giudice di merito (cfr. Cass. 20.2.2008 n. 4342 e Cass. 3.2.1994 n. 1079). Il rinnovo del CCNL, invero, non si è limitato a prevedere l'*una tantum* per vacanza contrattuale, ma ha anche introdotto aumenti retributivi (cfr. artt. 106 e 109 del nuovo CCNL); e le parti sociali hanno espressamente inteso imputare sia l'*una tantum* che gli aumenti retributivi a tacitazione integrale di ogni pretesa creditoria connessa al rinnovo del CCNL (cfr. art. 142 del nuovo CCNL: "*Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi. L'una tantum di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino alla concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo*").

A fronte di tale volontà delle parti, diretta a soddisfare con siffatte modalità la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dei dipendenti durante il periodo di vacanza contrattuale, nonché della complessiva nuova disciplina relativa anche alla parte normativa (come per il cambio appalto), la difesa attorea non ha in alcun modo allegato e dimostrato il carattere complessivamente peggiorativo del rinnovo contrattuale.

In conclusione, la domanda principale è infondata, mentre la domanda subordinata non può essere accolta alla luce del rinnovo del CCNL, sopravvenuto dopo il deposito dei ricorsi, che ha disciplinato compiutamente la fattispecie.

Le domande dei ricorrenti debbono quindi essere respinte.

Non si è ritenuto di sospendere il processo in attesa della pronuncia della Suprema Corte di Cassazione sulla sentenza ex art. 420 bis c.p.c. pronunciata dal Tribunale di Torino, considerato che le disposizioni contrattuali esaminate (e in particolare il rinnovo del CCNL), per le ragioni sopra illustrate, non si prestano ad una pluralità di possibili letture interpretative, né sono sospettabili, come osservato, di nullità o inefficacia (cfr. Cass. 7.3.2007 n. 5230), ed essendo, nella fattispecie, la sospensione facoltativa e non obbligatoria ai sensi dell'art. 64 comma 6° d. lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 146bis disp. att. c.p.c..



Le spese possono essere integralmente compensate, in considerazione della sopravvenienza del rinnovo del CCNL rispetto alla data di deposito dei ricorsi e del contrasto giurisprudenziale sulla materia.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione,

- respinge i ricorsi;
- dichiara integralmente compensate tra le parti le spese di giudizio.

Così deciso in Cuneo, il 22 maggio 2013.

Il Giudice



N. 550/2012 R.G. Lav.



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO

Il giudice monocratico in funzione di giudice del lavoro, nella persona  
della dott.ssa  
pronuncia la seguente

SENTENZA

dando lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di  
diritto della decisione

nella causa iscritta al N. 550/2012 R.G. Lav. promossa da:

RICORRENTI

contro

CONVENUTA

oggetto: retribuzione.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

In separati ricorsi - poi riuniti - ricorrenti espongono: di essere  
dipendenti della società convenuta, operante nel settore della vigilanza  
privata; che ai loro rapporti di lavoro è stato applicato il C.C.N.L. per i



dipendenti da istituti di vigilanza privata, stipulato il 2.5.2006, con validità dal 1°1.2005 al 31.12.2008; che quindi il CCNL è scaduto il 31.12.2008 - e le oo.ss. UILTUCS-UIL, FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL hanno presentato la disdetta in data 11.6.2008 - e non è stato rinnovato; di essere tutti iscritti alla UILTUCS-UIL; e che la società convenuta è iscritta alla ASSIV, a sua volta aderente a Confindustria, firmataria di detto CCNL.

I ricorrenti deducono di non avere percepito aumenti o adeguamenti retributivi dal 1°1.2008, percependo soltanto la retribuzione fissata dal CCNL scaduto il 31.12.2008, rimasta invariata dal gennaio 2008, non avendo la convenuta loro erogato gli adeguamenti retributivi previsti dall'Accordo Quadro del 22.1.2009 calcolati sull'indice IPCA, né l'indennità di vacanza contrattuale ex art. 145 CCNL.

I ricorrenti deducono, in via principale, di avere diritto, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2099 c.c. e dell'art. 36 Cost., all'adeguamento delle loro retribuzioni al fine di garantirne, almeno in parte, la salvaguardia del potere d'acquisto, con applicazione dell'indice IPCA ai minimi tabellari costituiti dalla paga unica nazionale, o, in subordine, applicando l'adeguamento delle retribuzioni sulla base della rivalutazione ISTAT.

In via subordinata, i ricorrenti deducono di avere diritto a percepire l'indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'art. 145 CCNL di categoria, a decorrere dal 1°4.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla scadenza del CCNL), o comunque dal 1°11.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla presentazione delle prime piattaforme dopo la scadenza del CCNL).

La società convenuta espone che in data 22.1.2013 l'ASSIV, unitamente ad altre associazioni datoriali, ha sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL con FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL, con il quale le parti sociali hanno previsto l'erogazione ai lavoratori dell'*una tantum* di € 450 e di specifici incrementi della retribuzione mensile (il primo a partire dal 1°2.2013 e gli altri due a partire dal 1°2.2014 e dal 1°2.2015, a copertura del periodo di vacanza contrattuale 1°1.2009-31.1.2013).

Alla luce di ciò la convenuta chiede il rigetto delle domande attoree, deducendo che da una parte sarebbe venuto meno il presupposto delle stesse (mancato rinnovo del CCNL) e che, dall'altra, il giudice non potrebbe sostituirsi alle parti sociali, che hanno scelto una determinata modalità per ovviare al trascorso periodo di vacanza contrattuale, modalità che non potrebbe essere sindacata dal giudice.

La convenuta deduce infatti la piena efficacia di detta ipotesi di accordo nonché la sua applicabilità anche ai ricorrenti, pur essendo questi iscritti ad associazione sindacale non firmataria del rinnovo del CCNL.

\*\*\*



Quanto alla domanda principale dei ricorrenti, relativa all'adeguamento delle proprie retribuzioni sulla base dell'indice IPCA, va osservato che l'Accordo Quadro del 22.1.2009 (così come l'Accordo Interconfederale del 15.4.2009), nell'introdurre il nuovo indice IPCA (in sostituzione del tasso di inflazione programmato), prevede che questo nuovo indice sia recepito nei contratti collettivi successivi agli accordi medesimi.

I punti 2.2. e 2.4. dell'Accordo Interconfederale del 15.4.2009 stabiliscono di demandare ad un apposito comitato paritetico di verificare *“eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata”*, nonché di *“valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto”* dopo che siano trascorsi sei mesi dalla scadenza del CCNL di categoria.

Il punto 6.2. di detto Accordo prevede inoltre che tutti i CCNL di categoria *“la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale”* - e tale norma è estesa pure ai CCNL già scaduti alla data di entrata in vigore dell'Accordo 15.4.2009 per i quali non risulti ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo.

Emerge quindi chiaramente che le previsioni relative all'indice IPCA hanno carattere programmatico e costituiscono il criterio da seguire per realizzare la dinamica degli effetti economici in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Pertanto, l'adeguamento retributivo sulla base dell'indice IPCA non può trovare applicazione fintanto che non sarà recepito in sede di rinnovo del CCNL di categoria.

Né può ritenersi fondata la prospettazione attorea che chiede l'applicazione di tale indice in forza dell'applicazione dell'art. 36 Cost..

Il CCNL 2.5.2006, come esposto dalla stessa difesa attorea, già prevedeva uno strumento per ovviare - almeno in parte - al fenomeno di perdita del potere di acquisto delle retribuzioni a causa dell'inflazione, ossia l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 145.

In presenza di una specifica disposizione collettiva volta alla tutela del potere di acquisto della retribuzione non è consentito al giudice sostituirsi alla volontà delle parti sociali - mediante l'adozione di un diverso strumento finalizzato al medesimo scopo - mancando, tra l'altro, una specifica allegazione e un'idonea dimostrazione circa la lesione dei principi di sufficienza della retribuzione ex art. 36 Cost. in presenza di siffatto istituto contrattuale.

Il citato art. 145 CCNL prevedeva, in assenza di accordo di rinnovo, la corresponsione ai dipendenti di un elemento provvisorio della



retribuzione, c.d. "indennità di vacanza contrattuale", il cui importo era determinato in misura percentuale del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza.

Detta previsione contrattuale era quindi espressamente finalizzata a tutelare i lavoratori proprio in attesa del rinnovo del contratto collettivo, e in particolare per preservare il loro potere di acquisto.

L'indennità di vacanza contrattuale, come scritto, è oggetto delle domande subordinate dei ricorrenti.

Né potrebbe sostenersi l'avvenuta abrogazione dell'art. 145 CCNL ad opera della contrattazione di livello superiore successiva, costituendo detta previsione contrattuale l'attuazione delle disposizioni in materia di indennità di vacanza contrattuale contenute nel Protocollo 23.7.1993, sostituito dall'Accordo 22.1.2009.

Infatti, il contratto collettivo, seppure siglato in attuazione delle previsioni di cui al Protocollo 23.7.1993, costituisce una fonte collettiva distinta ed autonoma rispetto a quest'ultimo, di tal che la sostituzione di detto Protocollo con l'Accordo 22.1.2009 non aveva prodotto la caducazione delle previsioni contenute nel CCNL.

L'art. 145 CCNL era poi, per sua stessa natura e funzione, ultra-attivo, trattandosi di disposizione che trovava applicazione soltanto dopo la scadenza del CCNL, più precisamente nel periodo tra la scadenza del CCNL e il suo rinnovo, si veda l'ultimo comma dell'articolo, ai sensi del quale: *"Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata"*.

Le considerazioni di cui sopra porterebbero dunque all'accoglimento della domanda subordinata svolta dai ricorrenti.

Senonché, in epoca successiva al deposito dei ricorsi, è intervenuto il rinnovo del CCNL di settore.

Nella memoria di costituzione la società convenuta ha infatti prodotto l'"ipotesi di accordo" del 22.1.2013, che, peraltro, non era in contestazione essere già in vigore per la parte economica, disciplinando esso compiutamente la materia, senza riservare a successivi incontri ulteriori approfondimenti o modifiche.

In ogni caso, nel corso dell'udienza di discussione è stata prodotta la seconda ipotesi di accordo del 19.2.2013 e l'accordo definitivo (CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, depositato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22.4.2013).

Come sopra accennato, nel rinnovo contrattuale le parti sociali hanno espressamente previsto che per il periodo di vacanza contrattuale (1° 1.2009-31.1.2013) venga corrisposta a tutti i dipendenti una somma a



titolo di *una tantum* dell'importo complessivo di € 450,00, da erogarsi in tre rate, dandosi atto che “con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi” e che l'erogazione dell'*una tantum*, “unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo” (art. 142 del nuovo CCNL).

Il rinnovo contrattuale è applicabile ai ricorrenti, pur essendo questi ultimi tutti iscritti ad un'organizzazione sindacale (la UILTUCS-UIL) che non ha sottoscritto detto rinnovo.

Siamo infatti in presenza di un accordo c.d. “separato”, essendo il rinnovo del CCNL avvenuto soltanto da parte di alcune delle organizzazioni sindacali che avevano in precedenza sottoscritto il CCNL.

L'aumento del numero di “accordi separati” nei tempi recenti ha posto il problema dell'efficacia soggettiva di siffatti accordi, e la tradizionale teoria privatistica del mandato (secondo la quale il CCNL, considerata la mancata attuazione dell'art. 39 Cost., vincolerebbe soltanto i lavoratori iscritti al sindacato stipulante) si è rivelata insufficiente ed inadeguata per le conseguenze a cui essa, in simili fattispecie, condurrebbe.

Nel caso di specie, non è contestato che ai rapporti di lavoro dei ricorrenti trovi applicazione il CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata, pacificamente applicato dalla società convenuta: anzi, gli stessi ricorrenti hanno agito in giudizio affermando, appunto, l'applicazione di detto CCNL e invocando (come domanda subordinata) una previsione in esso contenuta (l'art. 145 CCNL).

E' quindi del tutto pacifico che le parti individuali del rapporto abbiano recepito (poco rileva se mediante un rinvio espresso nel contratto individuale di lavoro o tacitamente per fatti concludenti) il menzionato CCNL.

Una parte della dottrina ritiene, in modo condivisibile, che la spiegazione realistica della concreta efficacia dei contratti collettivi debba muovere direttamente dalla constatazione dell'effettività dell'applicazione di tali negoziazioni collettive da parte degli imprenditori, di tal ché esse, in quanto applicate, costituiscono di per sé un dato idoneo a costruire una fonte di valore eteronomo.

Il rinvio al CCNL – espresso nel contratto individuale di lavoro o manifestato con fatti concludenti – consente dunque di individuare il contratto collettivo al quale le parti intendono riferirsi (normalmente quello applicato nell'unità produttiva), sicché, in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che può durare per anni, il rinvio al



CCNL è "formale", e non "materiale", ed è quindi un rinvio evolutivo alla contrattazione collettiva futura.

Il rinvio formale al CCNL deve dunque ritenersi un rinvio "mobile", di tal ch  un eventuale rinnovo del CCNL deve trovare diretta applicazione al rapporto di lavoro senza necessit  che tra datore di lavoro e lavoratore intervenga un nuovo accordo che espressamente richiami il nuovo testo.

Se i rapporti di lavoro sono disciplinati da detto CCNL, quest'ultimo deve trovare applicazione in tutta la sua interezza: in forza del rinvio "mobile" al CCNL, tutte le disposizioni di esso debbono trovare applicazione, per entrambe le parti, datore di lavoro e lavoratore.

Pertanto, il rinvio al CCNL vigilanza privata, come da ultimo rinnovato, deve necessariamente operare anche per la disciplina relativa all'indennit  di vacanza contrattuale.

Del resto, non potrebbe davvero ipotizzarsi, in un caso come quello in esame, che ai lavoratori iscritti alle oo.ss. che hanno siglato il rinnovo contrattuale si applichi il nuovo CCNL (ivi compresa l'*una tantum* per il periodo di vacanza contrattuale, ma anche i nuovi minimi tabellari da esso stabiliti), mentre ai dipendenti iscritti alla UILTUCS-UIL (come i ricorrenti) trovi applicazione il precedente CCNL. E' infatti evidente che quest'ultimo dovrebbe, in una simile fattispecie, essere applicato ai dipendenti iscritti alla UILTUCS-UIL nella sua interezza, e quindi non soltanto nella parte relativa all'indennit  di vacanza contrattuale, ma anche per i minimi tabellari, che sarebbero quindi diversi (e inferiori) rispetto a quelli riconosciuti agli altri dipendenti iscritti alle oo.ss. stipulanti il rinnovo contrattuale.

L'insostenibilit  di una simile conclusione appare evidente nella presente fattispecie, in cui il "vecchio" CCNL non soltanto   scaduto ma   stato altres  disdettato dalle oo.ss. e quindi non potrebbe comunque trovare applicazione. Si noti al riguardo che l'art. 144 CCNL 2.5.2006, all'ultimo comma, prevedeva che il CCNL, in caso di disdetta, avrebbe continuato ad avere valore sino al suo rinnovo, rinnovo ormai avvenuto, di tal ch  la limitata ultra-attivit  delle previsioni contrattuali   a questo punto venuta meno.

L'applicabilit  integrale del rinnovo del CCNL   resa evidente dal fatto - che chiaramente emerge dalla lettura di esso - che i nuovi termini e condizioni del CCNL sono frutto di una valutazione complessiva degli aspetti retributivi: in detto rinnovo, invero, le parti hanno dato atto che l'indennit  di vacanza contrattuale cos  come rideterminata nell'accordo per il rinnovo si inserisce all'interno di un accordo che vede anche ulteriori incrementi retributivi deliberati con il rinnovo stesso, peraltro alla luce di una complessiva valutazione della generale crisi del settore (v. lo stralcio del rinnovo CCNL sopra trascritto).



Trattandosi di un diritto senza dubbio disponibile (si veda, sotto questo profilo, l'art. 145, ultimo comma, prima citato, che prevedeva la possibilità per le parti, in sede di accordo di rinnovo, di definire tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata) e tenuto conto che gli stessi ricorrenti, evidentemente, non potranno che giovare delle ulteriori, e migliorative, condizioni del nuovo CCNL, i medesimi ricorrenti non possono fondatamente ritenere che il "vecchio" CCNL sia loro applicabile nella sola parte relativa alla disciplina della previgente indennità di vacanza contrattuale.

Del resto, non potrebbe nella specie essere ravvisato un "diritto quesito" in capo ai ricorrenti, trovandoci in presenza sì dell'abolizione di un vantaggio per i lavoratori previsto dal precedente CCNL, ma - come sopra osservato - a fronte di un rinnovo, da parte del nuovo CCNL, della disciplina precedente in termini ampi ed apprezzabili complessivamente dal giudice di merito (cfr. Cass. 20.2.2008 n. 4342 e Cass. 3.2.1994 n. 1079). Il rinnovo del CCNL, invero, non si è limitato a prevedere l'*una tantum* per vacanza contrattuale, ma ha anche introdotto aumenti retributivi (cfr. artt. 106 e 109 del nuovo CCNL); e le parti sociali hanno espressamente inteso imputare sia l'*una tantum* che gli aumenti retributivi a tacitazione integrale di ogni pretesa creditoria connessa al rinnovo del CCNL (cfr. art. 142 del nuovo CCNL: "*Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi. L'una tantum di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino alla concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo*").

A fronte di tale volontà delle parti, diretta a soddisfare con siffatte modalità la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dei dipendenti durante il periodo di vacanza contrattuale, nonché della complessiva nuova disciplina relativa anche alla parte normativa (come per il cambio appalto), la difesa attorea non ha in alcun modo allegato e dimostrato il carattere complessivamente peggiorativo del rinnovo contrattuale.

In conclusione, la domanda principale è infondata, mentre la domanda subordinata non può essere accolta alla luce del rinnovo del CCNL, sopravvenuto dopo il deposito dei ricorsi, che ha disciplinato compiutamente la fattispecie.

Le domande dei ricorrenti debbono quindi essere respinte.

Non si è ritenuto di sospendere il processo in attesa della pronuncia della Suprema Corte di Cassazione sulla sentenza ex art. 420 bis c.p.c.



pronunciata dal Tribunale di Torino, considerato che le disposizioni contrattuali esaminate (e in particolare il rinnovo del CCNL), per le ragioni sopra illustrate, non si prestano ad una pluralità di possibili letture interpretative, né sono sospettabili, come osservato, di nullità o inefficacia (cfr. Cass. 7.3.2007 n. 5230), ed essendo, nella fattispecie, la sospensione facoltativa e non obbligatoria ai sensi dell'art. 64 comma 6° d. lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 146bis disp. att. c.p.c..

Le spese possono essere integralmente compensate, in considerazione della sopravvenienza del rinnovo del CCNL rispetto alla data di deposito dei ricorsi e del contrasto giurisprudenziale sulla materia.

#### P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione,

- respinge i ricorsi;
- dichiara integralmente compensate tra le parti le spese di giudizio.

Così deciso in Cuneo, il 22 maggio 2013.

Il Giudice

