

Roma, 25 Luglio 2014

**CIRCOLARE N. 10/2014**

Prot. 140/2014  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: Commento alle Sentenze n. 14356/2014 e n. 14595/2014 Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, in ordine alla legittimità dell'art. 142 del CCNL del 22/01/2013 disciplinante la Copertura Economica "Una Tantum".**

Al fine di meglio comprendere il contenuto e la portata delle recenti pronunce n. 14356/2014 e n. 14595/2014 della Corte di Cassazione Sez. Lavoro, chiamata a pronunciarsi **in ordine alla legittimità della disposizione contenuta nell'art. 142 CCNL 22/01/2013 nella parte in cui prevede la copertura economica "Una Tantum" di importo pari ad euro 450,00 per l'intero periodo di vacanza contrattuale 01/01/2009 – 31/01/2013**, è opportuno preliminarmente procedere anche ad una disamina dell'orientamento ormai prevalente della giurisprudenza di merito sul punto.

***1) La Giurisprudenza di Merito***

Ad eccezione di un primo, minoritario orientamento (in particolare vedasi infra Tribunale Lavoro Torino sentenze n. 390/2013 e 391/2013 favorevoli ai lavoratori che non hanno però superato il vaglio della Corte di Cassazione) le pronunce ad oggi emesse dai tribunali del lavoro aditi, hanno con orientamento pressoché costante respinto i ricorsi in materia proposti dai lavoratori, confermando la piena validità e legittimità del nuovo CCNL anche nella parte in cui disciplina all'art. 142 la copertura economica "Una Tantum" in sostituzione della abrogata IVC di cui al precedente CCNL.



In particolare:

il **Tribunale di Milano, con sentenza del 26.02.2013** nel respingere il ricorso proposto da lavoratori ha ritenuto che:

*“(...) è di fatto evidente che **(e il testo dell’ipotesi di accordo sul punto è davvero inequivoco)** che i nuovi termini e condizioni del CCNL sono frutto di una valutazione complessiva in cui ciascuna previsione condiziona l’efficacia dell’altra...L’indennità di vacanza contrattuale così come determinata si inserisce all’interno di un accordo che vede anche ulteriori incrementi retributivi deliberati (...);*

con successiva **sentenza del 7/03/2013 sempre il Tribunale di Milano** ha ritenuto che: *“(...) come già sopra evidenziato, infatti il ricorrente e l’istituto di vigilanza hanno espressamente consensualmente rinviato alla disciplina del CCNL per regolare il rapporto de quo, a tale rapporto di lavoro pertanto, la disciplina del CCNL trova applicazione diretta, anche per come progressivamente modifica ed integrata, tanto basta per concludere per l’infondatezza della pretesa attorea (...).”*

Il **Tribunale di Cuneo Sez. Lavoro, con sentenza n. 519 del 22.05.2013 e n. 550 del 22.05.2013** inerente ad analoghe richieste, ha dichiarato l’infondatezza della domanda proposta dalle GPG ricorrenti in merito alla corresponsione della IVC da calcolarsi ai sensi del previgente art. 145 del CCNL stabilendo fra l’altro che *“(...) il rinnovo contrattuale è applicabile ai ricorrenti pur essendo questi ultimi tutti iscritti ad una organizzazione sindacale (UILTuCS-UIL) che non ha sottoscritto detto rinnovo (...).*

Il **Tribunale di Torino Sez. Lavoro** con pronunce successive a quelle oggetto di ricorso per cassazione, si è espresso con sentenza in data 15. 05. 2013 circa l’applicabilità del nuovo CCNL a tutto il personale in forza, indipendentemente dall’adesione ad una sigla sindacale stipulante l’accordo, *“(...) l’applicazione*



*anche a lavoratori iscritti alla UILTuCS-UIL del CCNL 2013, non costituisce comportamento antisindacale (...)"*.

Successivamente, ancora **il Tribunale di Torino Sez. Lavoro, in persona del Presidente Dott. Buzzano,** discostandosi dal precedente orientamento espresso da un giudice della sezione, con le tre sentenze gemelle del 01.07.2013 ha, in maniera articolata respinto le domande dei lavoratori volte ad ottenere l'applicazione della IVC in sostituzione dell'Una Tantum, statuendo fra l'altro che: *"(...) bisogna infatti considerare che il nuovo CCNL ha sicuramente disciplinato il rapporto di lavoro dei dipendenti dagli istituti di vigilanza privata in modo complessivamente più favorevole e che non si è limitato a prevedere l'Una Tantum per la vacanza contrattuale ma ha anche introdotto degli aumenti retributivi, stabilendo che sia l'Una Tantum che gli aumenti retributivi avrebbero assorbito le somme dovute a titolo di vacanza contrattuale (...).*

Anche il **Tribunale di Genova, con sentenza n. 3157/del 14.05.2014** ha sancito la piena legittimità del testo di cui al CCNL 22.01.2013 statuendo che *"(...) **Il tenore di queste clausole rende evidente come le parti collettive abbiano così inteso disporre anche per il passato e, in particolare, per il periodo di ultrattività conferita al CCNL del 2.5.2006 dal suo art. 145 (...)** Il prestatore di lavoro non può del resto avvalersi della clausola contrattuale per una sola parte, che ritenga a sé favorevole, e disattendere invece il contenuto nella parte ritenuta svantaggiosa. (...)"*

Con pronuncia emessa all'udienza del 23.05.2014 la **Corte Appello di Genova, Sezione Lavoro** ha poi confermato tale orientamento, statuendo che i nuovi parametri economici pattuiti dal CCNL 2013 in materia di Una Tantum *"(...) **non costituiscono violazione di diritti quesiti per il semplice fatto che tali non sono (...).**"* in totale riforma della precedente sentenza emessa dal Tribunale di Genova nel 2013 favorevole ai lavoratori



Dello stesso avviso in materia il **Tribunale Lavoro Roma che con sentenza del 22.05.2014** ha altresì precisato in ordine all'applicabilità anche al nostro CCNL delle regole previste dall'Accordo Interconfederale 2009 che abrogava l'IVC: *"(...) poiché nella specie le parti collettive, nella dichiarazione congiunta in calce all'Accordo interconfederale, hanno espressamente esteso ai contratti scaduti anteriormente i parametri introdotti dall'Accordo quadro e il rinvio alla contrattazione collettiva futura, purché per tali contratti già scaduti non fosse iniziato il percorso di negoziazione, deve ritenersi che le parti collettive abbiano in quella sede voluto prendere in considerazione la questione delle disposizioni favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi già scaduti e abbiano utilizzato i contratti collettivi futuri a derogarvi. E se è vero che la disposizione sull'indennità di vacanza contrattuale, contenuta nell'art. 145 del vecchio CCNL, è naturalmente ultrattiva, in quanto destinata a operare soltanto dopo la scadenza del CCNL, è anche vero che **essa ancora la spettanza dell'indennità a precisi termini e condizioni, che nella specie non si sono verificati, poiché nel frattempo è intervenuta una nuova disciplina collettiva che ha impedito a quella disposizione di spiegare i suoi effetti (...)**".*

Dello stesso avviso anche il **Tribunale Lavoro Bologna che con due differenti pronunce (udienza 20 Maggio 2014 udienza del 4 Luglio 2014 )** ha respinto i ricorsi presentato da alcuni lavoratori su analoga richiesta statuendo che *"(...) in forza del quadro normativo scaturito da suddetto accordo le parti sindacali hanno inteso assorbire e sostituire l'indennità di vacanza contrattuale originariamente prevista dall'art. 145 del CCNL 2004-2008 con l'indennità Una Tantum di euro 450,00 prevista dall'art. 142 del CCNL 19.02.2013 (...)"*.

## **2) Le sentenze n. 14356/2014 e n. 14595/2014 della Corte di Cassazione Sez. Lavoro**

Le sentenze n. 14356/2014 e n. 14595/2014 della Suprema Corte Cassazione assumono una particolare rilevanza avendo cassato le due isolate pronunce sfavorevoli (per il datore di lavoro) del Tribunale Lavoro



Torino che risultavano particolarmente insidiose in quanto emesse dal giudicante ai sensi dell'art. 420 bis c.p.c. e cioè con statuizione avente ad oggetto l'interpretazione ovvero l'efficacia o la validità di disposizioni della contrattazione nazionale. Nel caso di specie il Tribunale di Torino aveva accolto le richieste dei lavoratori, sulla base dell'affermazione che il CCNL 2013 era illegittimo nella parte in cui all'art. 142, prevedeva la corresponsione di una somma Una Tantum a copertura dell'intero periodo di vacanza contrattuale, in misura inferiore rispetto a quella che sarebbe derivata dall'applicazione dell'IVC di cui all'art. 145 dello scaduto CCNL 2004-2008.

A seguito del ricorso presentato dagli istituti di vigilanza soccombenti nel grado di giudizio, la Corte di Cassazione è stata quindi chiamata di fatto a pronunciarsi con funzione interpretativa sulla legittimità o meno dell'art. 142 del nuovo CCNL, disciplinante l'Una Tantum quale erogazione sostitutiva della IVC di cui all'art. 145 del CCNL scaduto il 31 Dicembre 2008.

La Suprema Corte nel cassare le due sentenze del Tribunale di Torino ha fissato i seguenti criteri interpretativi:

- il credito derivante ai lavoratori in forza dell'applicazione di cui all'art. 145 dello scaduto CCNL 2004-2008 (la "vecchia" Indennità di Vacanza Contrattuale) quale elemento economico provvisorio, contrariamente a quanto affermato dal giudice di primo grado, **non si è consolidato nel patrimonio dei lavoratori e non può configurarsi quale diritto quesito;**

- conseguentemente l'art. 142 del CCNL 2013, disciplinante l'Una Tantum in sostituzione della IVC è norma pienamente legittima, tenuto conto del fatto che stante la natura provvisoria dell'IVC, era facoltà delle parti stipulanti il nuovo contratto collettivo adottare una diversa regolamentazione di tale elemento economico, sia attraverso l'erogazione di miglioramenti salariali sia con una diversa e nuova disciplina del



trattamento economico prevedendo, come nel nostro CCNL ***“l’attribuzione di somme Una Tantum unitamente ad una nuova disciplina del trattamento retributivo.***

**La circostanza che tali sentenze siano intervenute cassando sentenze emesse in applicazione dell’art. 420 bis c.p.c. rende le pronunce particolarmente significative in quanto il principio interpretativo fissato dalla Suprema Corte dovrà tendenzialmente “vincolare” o quantomeno orientare tutti i giudici investiti anche in futuro della medesima questione.**

Distinti saluti.

COMMISSIONE SINDACALE ASSIV  
(Avv. Giovanni Pollicelli)

Allegati:

- Sentenza Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 14356/2014
- Sentenza Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 14595/2014



AULA 'A'

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DATI



14356 14 25 GIU. 2014  
F.N. + C.V. + U.L.

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Oggetto  
  
R.G.N. 9992/2013  
Cron. 14356

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. FABRIZIO MIANI CANEVARI - Presidente - Ud. 06/03/2014
- Dott. GIOVANNI AMOROSO - Rel. Consigliere - PU
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere -
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 9992/2013 proposto da:

IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI D'ITALIA S.P.A.  
P.I. 03169660150, in persona del legale rappresentante  
pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA  
VIRGILIO 8, presso lo studio dell'avvocato CICCOTTI  
ENRICO, che lo rappresenta e difende unitamente agli  
avvocati FOSSATI CARLO, FORTUNAT ANDREA, giusta delega  
in atti;

2014  
803

- **ricorrente** -

**contro**

VECCHIONE ANTONIO C.F. VCCNTN81L03L727F;

- intimato -

Nonché da:

VECCHIONE ANTONIO C.F. VCCNTN81L03L727F, elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE GLORIOSO 13, presso lo studio dell'avvocato BUSSA LIVIO, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati GLIOZZI ETTORE MARIA, VULLO CONCETTA, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI D'ITALIA S.P.A. P.I. 03169660150, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA VIRGILIO 8, presso lo studio dell'avvocato CICCOTTI ENRICO, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati FOSSATI CARLO, FORTUNAT ANDREA, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 390/2013 del TRIBUNALE di TORINO, depositata il 14/02/2013 r.g.n. 10749/2012; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/03/2014 dal Consigliere Dott. GIOVANNI AMOROSO;

udito l'Avvocato FORTUNAT ANDREA;

udito l'Avvocato GLIOZZI ETTORE MARIA e VULLO CONCETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. ENNIO ATTILIO SEPE, che ha concluso per  
il rigetto del ricorso principale in subordine  
accoglimento del ricorso per quanto di ragione,  
assorbito l'incidentale.

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso al Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, Vecchione Antonio conveniva in giudizio la società IVRI (Istituti di vigilanza riuniti d'Italia s.p.a.) assumendo di avere prestato attività lavorativa subordinata in favore della convenuta in qualità di guardia giurata dal 3.12.2007 con inquadramento nel IV livello dal previsto dal CCNL per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata. Deduceva il ricorrente che il CCNL per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata, pacificamente applicato e recepito dalla società convenuta, era scaduto alla data del 31.12.2008 e lamentava che l'ultimo adeguamento retributivo riconosciutogli per effetto dell'art. 106 del CCNL di categoria risaliva al 1.1.2008.

Il Vecchione esponeva che le Organizzazioni Sindacali di categoria avevano dato disdetta al contratto collettivo Vigilanza Privata con lettere dell'11.6.2008 ai sensi dell'art. 144 ed inviato le piattaforme delle rivendicazioni, tutte prodotte in allegato al ricorso. Anche questa circostanza era pacifica, per non essere mai stata contestata dalla spa IVRI.

Il Vecchione deduceva altresì di essere iscritto alla Organizzazione Sindacale Uiltucs-Uil firmataria del CCNL Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, sottoscritto anche dalle OOSS Filcams-CGIL, Fisascat-Cisl e dalle Organizzazioni Datoriali.

Ai sensi del sopra citato art. 144 la società convenuta aveva continuato, anche dopo la disdetta, a dare applicazione al contratto collettivo, senza tuttavia riconoscere alcun aumento o adeguamento retributivo successivamente alla data dell'1.1.2008.

Iniziate le trattative tra tutti i firmatari del contratto da rinnovare, queste poco dopo, per una spaccatura all'intero delle organizzazioni patronali, proseguivano su due tavoli di lavoro separati, ed in entrambi i tavoli sedevano oltre alla Uiltucs-Uil, anche la Filcams-CGIL e la Fisascat-Cisl. Le trattative per il rinnovo contrattuale si erano svolte secondo le regole fissate dall'accordo Governo-Sindacati del 22.1.2009, preceduto e seguito dall'accordo CISL-UIL e CONFCOMMERCIO del 17.12.2008 e da quello del 15.4.2009 tra CISL e UIL e CONFINDUSTRIA.

Esponendo ancora il Vecchione che con tali accordi le parti firmatarie avevano introdotto un nuovo sistema di regole e procedure della negoziazione collettiva, con la previsione di una durata triennale dei contratti e con l'obiettivo mirato della salvaguardia delle retribuzioni mediante l'introduzione di un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato

per i Paesi membri dell'Unione europea) in sostituzione del tasso di inflazione programmata.

Il Vecchione chiedeva, quindi, nel suo ricorso introduttivo in via principale la condanna della società IVRI all'adeguamento della sua retribuzione ai sensi degli artt. 2099 c.c. e 36 Cost. sulla base dell'indice IPCA.

In via subordinata il ricorrente chiedeva il riconoscimento ai sensi dell'art. 145 CCNL di categoria del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale, con decorrenza dall'aprile 2009 (ossia dopo 3 mesi dalla scadenza del contratto) oppure in ulteriore subordine, dal 1.11.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla presentazione della piattaforma contrattuale avvenuta il 24.7.2009).

2. Si costituiva nel giudizio di primo grado la società IVRI contestando la richiesta avanzata dal Vecchione di pagamento delle differenze retributive secondo gli indici IPCA; sosteneva che non era dovuta l'indennità di vacanza contrattuale e chiedeva altresì una pronuncia ai sensi art. 420 *bis* c.p.c..

3. Nelle more del giudizio le parti sindacali approvavano l'ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. che conteneva il riconoscimento di una somma *una tantum* a favore dei dipendenti a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

All'udienza del 14.2.2013 il Tribunale, ritenuta la causa matura per la decisione, invitava le parti alla discussione, e quindi pronunciava sentenza parziale *ex art. 420 bis* c.p.c. con cui riconosceva che l'accordo quadro del 2009 non era entrato ancora in vigore per quel che riguardava l'applicabilità dell'indice IPCA; che il cit. art. 145 del CCNL 1° maggio 2004 per i dipendenti da istituti di vigilanza continuava ad avere effetto dopo la scadenza di tale contratto; che l'indennità di vacanza contrattuale decorreva dal 1° novembre 2009; che il periodo coperto dall'indennità di vacanza contrattuale cessava il 31 gennaio 2013; che l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 era illegittima nella parte in cui prevedeva la corresponsione di una somma *una tantum* a copertura dell'intero periodo di vacanza contrattuale in misura inferiore rispetto alle differenze retributive maturate dai lavoratori applicando l'indennità di vacanza contrattuale *ex art. 145 CCNL 2004-2008* dal 1 novembre 2009 al 22 gennaio 2013, maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria.

4. Per la cassazione della citata sentenza del Tribunale di Torino ha proposto ricorso la società IVRI con atto notificato in data 12.4.2013.

Resiste con controricorso la parte intimata che ha anche proposto ricorso incidentale.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso principale è articolato in due motivi.

Con il primo motivo la società ricorrente deduce l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio nonché la violazione e falsa applicazione degli artt. 144 e 145 del contratto collettivo nazionale per il settore della vigilanza privata 2004-2008. Richiama in particolare l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, seguito dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per le imprese aderenti alla Confindustria. A seguito di tali due accordi il protocollo del luglio 1993 è stato abrogato direttamente e con effetto immediato, diversamente da quanto ritenuto dalla sentenza impugnata. Né tale interpretazione dei due accordi (quanto all'effetto abrogativo del precedente accordo del 1993) è messa in dubbio dal fatto che il nuovo meccanismo di rivalutazione non fosse immediatamente operante, ma la sua applicabilità fosse rinviata al momento del rinnovo contrattuale. Pertanto non sussisteva il diritto del dipendente all'indennità di vacanza contrattuale dal 1° novembre 2009 al 22 gennaio 2013, come ritenuto dalla sentenza impugnata.

Con il secondo motivo la società ricorrente denuncia parimenti vizio di motivazione, violazione e falsa applicazione degli artt. 144 e 145 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro del settore della vigilanza privata nonché dell'accordo di rinnovo dello stesso contratto collettivo. Contesta l'affermazione della sentenza impugnata secondo cui l'indennità di vacanza contrattuale maturerebbe mese per mese. Invece è lo stesso art. 145 citato a prevedere che tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale sarebbero stati definiti in sede di rinnovo del contratto collettivo, che poteva legittimamente essere peggiorativo. Pertanto la previsione di una somma *una tantum* di euro 450 per il periodo di vacanza contrattuale, così come stabilito dall'accordo del 22 gennaio 2013, non poteva ritenersi - come invece ritenuto il tribunale di Torino - illegittima. Infatti alle parti sociali è consentito modificare in senso peggiorativo la disciplina contrattuale in sede di rinnovo.

2. Il ricorrente incidentale, nel suo ricorso articolato in due motivi, lamenta innanzitutto il mancato riconoscimento del diritto alla retribuzione sufficiente dopo la scadenza del contratto collettivo al 31 dicembre 2008. L'insufficienza della retribuzione conseguiva al fatto che il contratto collettivo non veniva rinnovato e non lo sarebbe stato per cinque anni. In particolare il ricorrente deduce di non aver chiesto l'applicazione del nuovo meccanismo di rivalutazione delle retribuzioni quale

previsto dagli accordi del 2009, ma di avere indicato tale meccanismo come mero parametro per determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

Con il secondo motivo il ricorrente incidentale deduce che l'ipotesi di accordo del 2013 non poteva vincolarlo perché non iscritto a un'associazione sindacale firmatarie dell'accordo stesso.

3. I giudizi promossi con ricorso principale e con ricorso incidentale vanno riuniti avendo ad oggetto la medesima pronuncia impugnata.

4. Il ricorso principale – i cui motivi vanno esaminati distintamente – è fondato nel suo secondo motivo, mentre è infondato il primo motivo.

Invece il ricorso incidentale è inammissibile.

5. Giova innanzi tutto premettere che la sentenza impugnata in quanto pronunciata ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c. appartiene alla fattispecie prevista da tale norma che ne ha fissato rigidamente il contenuto ponendolo a presupposto dello speciale regime processuale che ne consegue: essa ha unicamente ad oggetto l'interpretazione ovvero l'efficacia o la validità di disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. Si tratta di una pronuncia meramente interpretativa in senso lato (ossia comprensiva dei profili di efficacia e validità della disposizione interpretata).

Pur così circoscritto il suo contenuto, non di meno il giudice di primo grado - non anche quello d'appello (Cass., sez. lav., 19 febbraio 2007, n. 3770, ed altre successive conformi) - nella adottare questo particolare tipo di pronuncia può essere chiamato ad affrontare questioni preliminari che attengono alla rilevanza della questione interpretativa. Ma il fatto che il giudice di primo grado, nella adottare l'interpretazione della norma collettiva applicabile nel giudizio, affronti e prenda posizione, allo stato degli atti, su questioni preliminari non amplia l'oggetto ed il contenuto della pronuncia interpretativa. Tale delibazione delle questioni preliminari riguarda solo il profilo della rilevanza della questione interpretativa come condizione di ammissibilità del ricorso alla sentenza interpretativa *ex* art. 420 *bis* c.p.c., dovendo invece escludersi che il giudice si pronunci definitivamente su tali questioni ogni qual volta egli, sulla questione interpretativa, adotti una sentenza ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c..

Si tratta in sostanza di un canone processuale analogo a quello che governa l'ordinanza di rimessione, da parte del giudice comune alla Corte costituzionale, della questione di legittimità costituzionale ai sensi dell'art. 23 della legge n. 87 del 1953. Può parimenti accadere che il giudice rimettente debba esaminare questioni

pregiudiziali o preliminari rispetto alla questione di costituzionalità, ma la deliberazione che delle stesse fa il giudice è finalizzata solo a verificare (e motivare) la rilevanza della questione di costituzionalità. La stessa Corte costituzionale valuta la correttezza di tale deliberazione solo in termini di plausibilità ed al fine di verificare l'ammissibilità della questione di costituzionalità sotto il profilo della rilevanza.

Analogamente il giudice di primo grado che decida una questione interpretativa ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c. può deliberare questioni preliminari allo stato degli atti al solo fine di verificare (e motivare) la rilevanza della questione interpretativa decisa che costituisce presupposto di ammissibilità della sentenza interpretativa.

Si tratta quindi di una deliberazione sommaria che è inidonea a formare alcun giudicato interno e che questa Corte, investita con ricorso per cassazione avverso la sentenza interpretativa, può sindacare solo al fine di accertare, o escludere, l'ammissibilità del ricorso diretto quale conseguenza dell'ammissibilità, o no, della sentenza interpretativa. Solo per la giurisdizione in passato si è ritenuto che comunque si formi il giudicato implicito (Cass., sez. un., 19 ottobre 2006, n. 22427); pronuncia questa da cui però sembra prendere le distanze Cass., sez. un., 10 novembre 2010, n. 22799. Quanto alle questioni di merito invece Cass., sez. lav., 28 aprile 2014, n. 9343 - nel ritenere che la sentenza interpretativa *ex art. 64* d.lgs. n. 165 del 2001, e quindi anche quella *ex art. 420 bis* c.p.c., implica che la questione abbia carattere seriale - ha escluso che essa concerna posizioni individuali in cui l'interpretazione delle norme contrattuali presupponga la decisione di questioni di merito. In realtà - deve qui precisarsi e ribadirsi - non è precluso al giudice di primo grado che intenda adottare una pronuncia interpretativa *ex art. 420 bis* c.p.c. (o *ex art. 64* d.lgs. n. 165 del 2001) l'esame di questioni preliminari, di rito o di merito, ma lo fa al limitato fine di avvalorare la rilevanza della questione interpretativa, questa si esaminata e decisa a cognizione piena e con idoneità a formare giudicato.

In proposito questa Corte (Cass., sez. lav., 19 febbraio 2007, n. 3770, cit.) ha affermato che il presupposto per l'operatività di questo nuovo istituto processuale (la sentenza interpretativa *ex art. 420 bis* c.p.c.) è che la controversia devoluta alla cognizione del giudice di merito ponga una questione interpretativa - ovvero sull'efficacia o validità della contrattazione collettiva nazionale - che sia rilevante nel giudizio e di non agevole soluzione, potendo mutarsi quanto affermato dalla Corte costituzionale (ord. n. 233 del 2002), che, in riferimento al citato art. 64 d.lgs. n. 165 del 2005, ha affermato che «presupposto per l'applicazione della procedura in

esame è, come evidente, l'esistenza di un reale dubbio interpretativo, concernente la clausola contrattuale della quale il giudice deve fare applicazione nella controversia». Anche la procedura prevista dall'art. 420 *bis* c.p.c. in esame può quindi essere utilizzata solo nei casi in cui la clausola contrattuale possa prestarsi a diverse e contrastanti letture interpretative (oppure sia sospettabile di nullità o inefficacia) e - può aggiungersi - sempre che tale questione interpretativa sia rilevante, nel senso che non ci siano, allo stato degli atti, profili pregiudiziali o preliminari che manifestamente consentano una definizione della lite senza che sia decisa la questione interpretativa.

Cfr. anche Cass., sez. lav., 21 settembre 2007, n. 19560, che ha precisato che l'applicazione dell'art. 420 *bis* cod. proc. civ. in materia di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti e accordi collettivi, non è impedita dalla circostanza che la pregiudiziale sulla portata della disciplina collettiva si accompagni, o meno, ad altre questioni, pregiudiziali, preliminari o che si presentino come logicamente antecedenti alla decisione finale, essendo richiesto unicamente che la suddetta pregiudiziale riguardi l'efficacia, la validità ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi e che sia suscettibile di sfociare in una soluzione definitiva e potenzialmente generale della questione posta, rimuovendo una situazione di incertezza attraverso uno strumento processuale volto a provocare una pronuncia tendenzialmente capace di "vincolare" - in realtà, di orientare - tutti i giudici investiti, anche in futuro, della medesima questione. Manca infatti - deve qui precisarsi - per i giudici diversi da quello che ha pronunciato la sentenza *ex art. 420 bis* c.p.c. un vero e proprio vincolo interpretativo, che del resto non sarebbe compatibile con il precetto dell'art. 101, secondo comma, Cost. che vuole i giudici essere soggetti soltanto alla legge.

Nella specie il fatto che il lavoratore originario ricorrente aderisse, o no, alle associazioni sindacali che hanno stipulato la normativa contrattuale oggetto di interpretazione appartiene appunto a queste questioni preliminari. Il giudice di primo grado, con valutazione plausibile, la cui correttezza non è oggetto e non può essere oggetto del ricorso, ha ritenuto che la normativa contrattuale in questione possa essere applicabile al ricorrente, anche se affiliato ad un'associazione sindacale che non aveva sottoscritto tutti gli accordi di cui si dibatte. La plausibilità di questo presupposto - che non costituisce accertamento a cognizione piena - assicura la rilevanza della questione interpretativa dell'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013,

affrontata dal tribunale e risolta - questa sì con accertamento idoneo a formare giudicato - con sentenza *ex art. 420 bis c.p.c.*.

Come corollario dei principi esposti, deve aggiungersi che non può escludersi - ma non è questo il caso - che il giudice di primo grado - invece di limitarsi alla deliberazione delle questioni pregiudiziali o preliminari al fine della rilevanza della questione interpretativa - in concreto si pronunci con cognizione piena su una questione pregiudiziale o preliminare; in tale evenienza ciò non consentirebbe più di idoneità a formare una pronuncia resa ai sensi dell'*art. 420 bis c.p.c.* con conseguente inammissibilità del ricorso diretto per cassazione. In proposito - con riferimento ai profili di merito - Cass., sez. lav., 24 settembre 2010, n. 20238, ha precisato che la sentenza emessa nel procedimento di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, interpretazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali ai sensi dell'*art. 420 bis cod. proc. civ.* non è suscettibile a pena di inammissibilità, di ricorso per cassazione ove sia stato deciso anche il merito della domanda.

6. Passando al merito della questione interpretativa deve premettersi che l'indennità di vacanza contrattuale è un elemento provvisorio della retribuzione previsto dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, al fine di tutelare i lavoratori nel caso di ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali e riprodotta in numerosi contratti collettivi successivi.

In attuazione di tale accordo l'articolo 145 c.c.n.l. del 2 maggio 2006, applicabile al rapporto di lavoro in questione, aveva recepito l'art. 2, comma 5, del protocollo del 23 luglio 1993 il quale appunto aveva introdotto l'indennità di vacanza contrattuale prevedendo: «Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori».

La contrattazione aveva quindi previsto un elemento provvisorio della retribuzione (pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicati i minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza) dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l.; ciò a partire dal mese successivo (quarto mese dalla scadenza), ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme se successiva; importo elevato al 50% dell'inflazione programmata dopo sei mesi di vacanza contrattuale.

Successivamente però l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 hanno individuato, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indice costruito sulla base del cosiddetto IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea); tale nuovo indice di adeguamento della retribuzione era destinato a trovare applicazione solo con riferimento ai contratti collettivi successivi agli accordi medesimi sicché l'art. 145 cit. - come correttamente ha ritenuto il tribunale - non può ritenersi immediatamente abrogato in forza delle disposizioni di cui agli accordi del 22 gennaio e del 15 aprile 2009.

E' solo con il nuovo contratto collettivo, sottoscritto in data 22 gennaio 2013 e ratificato in data 8 aprile 2013, che viene diversamente disciplinata l'erogazione di tale indennità. In particolare l'accordo del 22 gennaio 2013, trasfuso nell'art. 142 c.c.n.l., che è la disposizione in ordine alla quale le parti maggiormente hanno dibattuto, stabilisce che le parti, nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile. In relazione a ciò, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 - 31 gennaio 2013), le parti concordano che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data del 1 febbraio 2013, una somma a titolo di *una tantum* del complessivo importo di € 450 da erogarsi con le seguenti modalità: € 150 al 1 febbraio 2013, € 150 al 1 febbraio 2014, € 150 al 1 febbraio 2015 [...]. Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati, con il rinnovo del presente C.C.N.L., hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguate compatibile con la suddetta situazione di crisi. L'*una tantum* di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati.

assorbono fino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale o al presente rinnovo.

7. Ciò premesso, può innanzi tutto considerarsi, nel merito delle questioni interpretative poste e risolte dall'impugnata pronuncia del tribunale di Torino, che la prima affermazione fatta dalla sentenza impugnata appare corretta: ritiene il tribunale che l'accordo quadro 22 gennaio 2009 non era ancora entrato in vigore *in parte qua* nel periodo di vacanza contrattuale in questione atteso che l'operatività del nuovo meccanismo di calcolo della perequazione retributiva (IPCA) era espressamente subordinato (e pertanto rinviato) al successivo rinnovo contrattuale, quindi nella specie al rinnovo del 2013. L'inequivoco dato testuale della disposizione contrattuale non consente una diversa interpretazione.

Conseguentemente anche la seconda affermazione fatta dal tribunale appare corretta. L'art. 145 del contratto collettivo nazionale ha continuato a prevedere all'art. 145 l'indennità di vacanza contrattuale; previsione questa che non poteva dirsi abrogata dall'accordo quadro del 2009. Quindi l'indennità di vacanza contrattuale effettivamente decorreva - come ritiene il tribunale - fino al rinnovo del contratto collettivo nel 2013 (quindi fino al 31 gennaio 2013).

Connessa e conseguenziale è anche la terza affermazione del tribunale, quanto al periodo in cui decorreva l'indennità di vacanza contrattuale, affermazione che è parimenti condivisibile. Esso decorre fino al 31 gennaio 2013, data in cui cessa la situazione di vacanza contrattuale. È lo stesso contratto collettivo del 2013, all'art. 142, a specificare che la durata della vacanza contrattuale è appunto quella decorrente dal 1° gennaio 2009 al 31 gennaio 2013.

Quindi il nuovo meccanismo di perequazione retributiva in ragione dell'incidenza della svalutazione monetaria mediante l'indice IPCA non trovava immediata applicazione al momento dell'accordo del 2009 che *in parte qua* poteva considerarsi come meramente programmatico. Tale accordo non faceva venir meno l'applicabilità perdurante dell'art. 145 del (all'epoca vigente) contratto collettivo. Quindi i dipendenti della società ricorrente, anche dopo l'accordo del 2009, continuavano ad aver diritto all'indennità di vacanza contrattuale, tenendo conto che il periodo di questa attribuzione patrimoniale coincide appunto con la vacanza contrattuale fino al 31 gennaio 2013.

Pertanto le censure mosse dalla società con il primo motivo di ricorso sono infondate.

8. Non condivisibile è invece l'affermazione ulteriore della sentenza impugnata che sotto questo profilo è censurata con il secondo motivo di ricorso. Ritiene il tribunale che la previsione nella ipotesi di accordo contrattuale del 22 gennaio 2013 (art. 142 c.c.n.l. 8 aprile 2013) di una somma *una tantum* per coprire il periodo di vacanza contrattuale sia da valutarsi come illegittima perché determina un'attribuzione patrimoniale quantitativamente inferiore per i lavoratori rispetto a quella che discendeva dall'applicazione dell'art. 145 citato. In sostanza - ha ritenuto il tribunale - il credito dei lavoratori si era consolidato e l'accordo del 2013 non poteva incidere su questi che erano da considerare come diritti quesiti.

In realtà non c'è un vero e proprio diritto quesito.

L'art. 145 cit., nel riferirsi all'indennità di vacanza contrattuale, la qualifica espressamente come "elemento provvisorio"; ciò che evoca appunto la possibilità di una diversa regolamentazione contrattuale. Inoltre ha previsto espressamente che le parti contrattuali in sede di accordo di rinnovo del c.c.n.l. avrebbero definito tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata; ciò che accentua il carattere provvisorio di tale indennità, suscettibile di successiva regolamentazione definitiva in sede di rinnovo contrattuale.

Anche l'accordo interconfederale del 1993 faceva riferimento ad un "elemento provvisorio della retribuzione" destinato a tutelare i lavoratori nei confronti delle dinamiche inflazionistiche nelle more del rinnovo del contratto.

Ma è proprio la natura provvisoria - a titolo di acconto - di questa attribuzione patrimoniale che esclude che essa si consolidi nella forma di un diritto quesito e resista alla regolamentazione che la rinnovata contrattazione collettiva faccia in un quadro più ampio di nuova disciplina del trattamento economico. Il nuovo contratto collettivo, poi stipulato, in vista (ed in attesa) del quale l'indennità di vacanza contrattuale era prevista, ben può adottare una diversa regolamentazione sia attraverso l'erogazione di miglioramenti salariali con effetto retroattivo, sia con una diversa e nuova disciplina del trattamento economico.

E' quindi insita nella stessa natura provvisoria e contingente dell'indennità di vacanza contrattuale la possibilità per il successivo contratto rinnovato di regolamentare meglio la sorte di tale indennità. In sostanza si tratta di un mero anticipo, suscettibile di una definitiva disciplina al momento del rinnovo contrattuale.

In proposito questa Corte (Cass., sez. lav., 15 aprile 2014, n. 8803 ha affermato che "l'indennità di vacanza costituisce quindi un rimedio di natura eccezionale per consentire alla parte più debole di non rimanere vittima

dell'incremento del costo della vita nelle more dei rinnovi contrattuali, ma solo in via provvisoria come anticipazione dei futuri miglioramenti."

Se si tratta di un'"anticipazione", non è possibile neppure porre una comparazione con la successiva disciplina del trattamento economico prevista dal rinnovato contratto collettivo perché questa è l'unica che si salda a quella del precedente contratto collettivo schermando la regolamentazione provvisoria dell'indennità di vacanza contrattuale.

Mette conto osservare che anche nel lavoro pubblico contrattualizzato - che parimenti prevede un'attribuzione patrimoniale analoga - l'art. 47bis del d.lgs 165/2001 - nel disporre che in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, una "copertura economica" che costituisce appunto nel pubblico impiego contrattualizzato l'indennità di vacanza contrattuale - definisce la stessa come "anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale". Vi è quindi parimenti un'espressa qualificazione dell'attribuzione patrimoniale come erogata a titolo di "anticipazione" rispetto alla nuova regolamentazione contrattuale del trattamento economico.

In conclusione le parti sociali rimangono libere di regolare diversamente la materia del trattamento economico anche con riferimento al periodo di vacanza contrattuale che precede il rinnovo contrattuale, in ipotesi prevedendo - come nella specie - l'attribuzione di somme *una tantum* unitamente ad una nuova disciplina del trattamento retributivo; sicché non sussiste la ragione di illegittimità della disposizione contrattuale ritenuta dal tribunale.

9. Il ricorso incidentale è inammissibile perché non riguarda la interpretazione della normativa contrattuale ma invoca l'applicazione del principio della retribuzione proporzionata e sufficiente che discende direttamente dall'art. 36 Cost..

È vero che su questo il tribunale si è pronunciato ritenendo che la pretesa del dipendente non fosse fondata e quindi è passato a esaminare l'interpretazione dell'art. 145 citato. Ma questa valutazione del tribunale riguarda la mera rilevanza della questione interpretativa, che è quella affrontata e risolta dal tribunale. Non può invece ritenersi che la sentenza contenga anche un rigetto nel merito della pretesa del ricorrente alla retribuzione proporzionata e sufficiente perché non compatibile con l'adozione di una sentenza *ex art. 420 bis c.p.c.*

Parimenti inammissibile - per quanto sopra argomentato *sub* 5 - è il profilo di censura che attiene all'applicabilità al Vecchioni della ipotesi di accordo contrattuale del 22 gennaio 2013 per non essere egli affiliato ad una delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo.

Poiché il ricorso è stato proposto successivamente al 30 gennaio 2013 ed è dichiarato inammissibile, sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi della legge 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2013), che ha aggiunto il testo unico di cui al D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-*quater* - della sussistenza dell'obbligo di versamento, da parte del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione integralmente rigettata.

10. Va quindi accolto il secondo motivo del ricorso principale, rigettato il primo e dichiarato inammissibile il ricorso incidentale; va cassata, nei limiti del motivo accolto, la sentenza impugnata con rinvio, anche per le spese, al tribunale di Torino.

#### PER QUESTI MOTIVI

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il secondo motivo del ricorso principale, rigettato il primo; dichiara inammissibile il ricorso incidentale; cassa, nei limiti del motivo accolto, la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, al tribunale di Torino.

Dichiara la sussistenza, quanto al ricorso incidentale, dei presupposti per l'applicazione del d.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, nel testo modificato dall'art. 1, comma 17, legge n. 228 del 2013.

Così deciso in Roma il 6 marzo 2014

Il Consigliere

(Giovanni Amoroso)  
*Giovanni Amoroso*

Il Presidente

*Antonio Maria Sanguer*  
*Antonio Maria Sanguer*

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
Depositato in Cancelleria



oggi, ...2.5.GIU...2014

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

*Donatella Coletta*

Copia conforme all'originale che si rilascia a richiesta  
del Sig. Ciccotti Emerico in forma legale.  
Roma, il 2 LUG 2014



Il Funzionario Giudiziaro  
Mario Romano DI PINTI

*M. Di Pinti*

**N.1 COPIA: Legale**  
**DIRITTI €ur: 0**  
**BOLLI N.: 0**  
**DAL SIG.: ciccotti**  
**IL: 02/07/2014**

Numero: 14356

Anno: 2014

Civile

**N.1 COPIA: Per Studio**  
**DIRITTI €ur: 3,68**  
**BOLLI N.: 0**  
**DAL SIG.: DAMATI**  
**IL: 01/07/2014**

**N.1 COPIA: Per Studio**  
**DIRITTI €ur: 3,68**  
**BOLLI N.: 0**  
**DAL SIG.: diritto e giustizia**  
**IL: 25/06/2014**

**N.1 COPIA: Per Studio**  
**DIRITTI €ur: 0**  
**BOLLI N.: 0**  
**DAL SIG.: gemme new**  
**IL: 25/06/2014**



CICCOTTI

F.N.T.C.U.

27 GIU. 2014

AULA 'A'

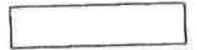


14595.14

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLL - ESSENTE DIBITTO

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 9993/2013

Cron. 14 595

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. FABRIZIO MIANI CANEVARI - Presidente - Ud. 06/03/2014
- Dott. GIOVANNI AMOROSO - Rel. Consigliere - PU
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere -
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 9993-2013 proposto da:

IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI D'ITALIA S.P.A.  
P.I. 03169660150, in persona del legale rappresentante  
pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA  
VIRGILIO 8, presso lo studio dell'avvocato CICCOTTI  
ENRICO, che lo rappresenta e difende unitamente agli  
avvocati FOSSATI CARLO, FORTUNAT ANDREA, giusta delega  
in atti;

- **ricorrente** -

**contro**

BUTERA ALFONSO CELESTINO C.F. BLLMHL81D03C722L,

2014

804

BELLARDI MICHELE C.F. BTRLNS66D10H7920, elettivamente domiciliati in ROMA, VIA GERMANICO 172, presso lo studio dell'avvocato PANICI PIER LUIGI, che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARTINO VINCENZO, giusta delega in atti;

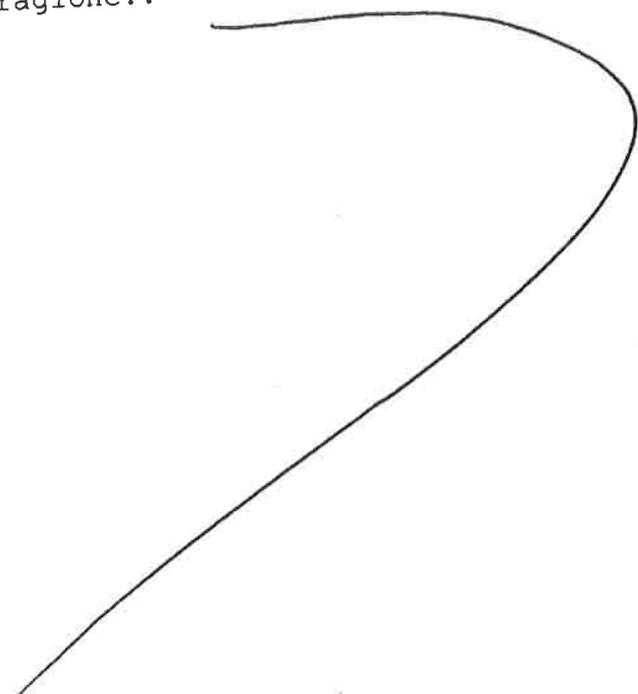
- **controricorrenti** -

avverso la sentenza n. 391/2013 del TRIBUNALE di TORINO, depositata il 14/02/2013 r.g.n. 8296/2012; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/03/2014 dal Consigliere Dott. GIOVANNI AMOROSO;

udito l'Avvocato FORTUNAT ANDREA;

udito l'Avvocato VULLO CONCETTA per delega MARTINO VINCENZO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ENNIO ATTILIO SEPE, che ha concluso per il rigetto del ricorso, in subordine accoglimento del ricorso per quanto di ragione..



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso al Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, Belardi Michele e Butera Alfonso Celestino convenivano in giudizio la società IVRI (Istituti di vigilanza riuniti d'Italia s.p.a.) assumendo di avere prestato attività lavorativa subordinata in favore della convenuta in qualità di guardia giurata con inquadramento nel IV livello dal previsto dal CCNL per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata. Deducevano i ricorrenti che il CCNL per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata, pacificamente applicato e recepito dalla società convenuta, era scaduto alla data del 31.12.2008 e lamentavano che l'ultimo adeguamento retributivo riconosciutogli per effetto dell'art. 106 del CCNL di categoria risaliva al 1.1.2008.

I ricorrenti esponevano che le Organizzazioni Sindacali di categoria avevano dato disdetta al contratto collettivo Vigilanza Privata con lettere dell'11.6.2008 ai sensi dell'art. 144 ed inviato le piattaforme delle rivendicazioni, tutte prodotte in allegato al ricorso.

Deduceva altresì di essere iscritti FILCAMS - CGIL, sindacato di categoria aderente alla CGIL, la quale non era tra le organizzazioni confederali firmatarie dei suddetti accordi interconfederali.

La società convenuta aveva continuato, anche dopo la disdetta del c.c.n.l., a dare applicazione al contratto collettivo, senza tuttavia riconoscere alcun aumento o adeguamento retributivo successivamente alla data dell'1.1.2008.

Iniziate le trattative tra tutti i firmatari del contratto da rinnovare, queste poco dopo, per una spaccatura all'intero delle organizzazioni patronali, proseguivano su due tavoli di lavoro separati, ed in entrambi i tavoli sedevano oltre alla Uiltucs-Uil, anche la Filcams-CGIL e la Fisascat-Cisl. Le trattative per il rinnovo contrattuale si erano svolte secondo le regole fissate dall'accordo Governo-Sindacati del 22.1.2009, preceduto e seguito dall'accordo Cisl-Uil e CONFCOMMERCIO del 17.12.2008 e da quello del 15.4.2009 tra Cisl e Uil e CONFINDUSTRIA.

Con tali accordi le parti firmatarie avevano introdotto un nuovo sistema di regole e procedure della negoziazione collettiva, con la previsione di una durata triennale dei contratti e con l'obiettivo mirato della salvaguardia delle retribuzioni mediante l'introduzione di un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea) in sostituzione del tasso di inflazione programmata.

I ricorrenti chiedevano, quindi, il riconoscimento ai sensi dell'art. 145 CCNL di categoria del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale, con decorrenza

dall'aprile 2009 (ossia dopo 3 mesi dalla scadenza del contratto) oppure in ulteriore subordine, dal 1.11.2009 (ossia dopo 3 mesi dalla presentazione della piattaforma contrattuale avvenuta il 24.7.2009) fino al momento della stipula del nuovo contratto collettivo (2013).

2. Si costituiva nel giudizio di primo grado la società IVRI contestando la richiesta avanzata dal Vecchione di pagamento delle differenze retributive secondo gli indici IPCA; sosteneva che non era dovuta l'indennità di vacanza contrattuale e chiedeva altresì una pronuncia ai sensi art. 420 *bis* c.p.c..

3. Nelle more del giudizio le parti sindacali approvavano l'ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. che conteneva il riconoscimento di una somma *una tantum* a favore dei dipendenti a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

All'udienza del 14.2.2013 il Tribunale, ritenuta la causa matura per la decisione, invitava le parti alla discussione, e quindi pronunciava sentenza parziale *ex art. 420 bis* c.p.c. con cui riconosceva che l'accordo quadro del 2009 non era entrato ancora in vigore per quel che riguardava l'applicabilità dell'indice IPCA; che il cit. art. 145 del CCNL 1° maggio 2004 per i dipendenti da istituti di vigilanza continuava ad avere effetto dopo la scadenza di tale contratto; che l'indennità di vacanza contrattuale decorreva dal 1° novembre 2009; che il periodo coperto dall'indennità di vacanza contrattuale cessava il 31 gennaio 2013; che l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013 era illegittima nella parte in cui prevedeva la corresponsione di una somma *una tantum* a copertura dell'intero periodo di vacanza contrattuale in misura inferiore rispetto alle differenze retributive maturate dai lavoratori applicando l'indennità di vacanza contrattuale *ex art. 145* CCNL 2004-2008 dal 1 novembre 2009 al 22 gennaio 2013, maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria.

4. Per la cassazione della citata sentenza del Tribunale di Torino ha proposto ricorso la società IVRI, che ha anche depositato memoria.

Resistono con controricorso le parti intimato.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso principale è articolato in due motivi.

Con il primo motivo la società ricorrente deduce l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio nonché la violazione falsa applicazione degli artt. 144 e 145 del contratto collettivo nazionale per il settore della vigilanza privata 2004-2008. Richiama in particolare l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, seguito dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per le imprese aderenti alla Confindustria. A

sèguito di tali due accordi il protocollo del luglio 1993 è stato abrogato direttamente e con effetto immediato, diversamente da quanto ritenuto dalla sentenza impugnata. Né tale interpretazione dei due accordi (quanto all'effetto abrogativo del precedente 'accordo del 1993) è messa in dubbio dal fatto che il nuovo meccanismo di rivalutazione non fosse immediatamente operante, ma la sua applicabilità fosse rinviata al momento del rinnovo contrattuale. Pertanto non sussisteva il diritto del dipendente all'indennità di vacanza contrattuale dal 1° novembre 2009 al 22 gennaio 2013, come ritenuto dalla sentenza impugnata.

Con il secondo motivo la società ricorrente denuncia parimenti vizio di motivazione, violazione e falsa applicazione degli artt. 144 e 145 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro del settore della vigilanza privata nonché dell'accordo di rinnovo dello stesso contratto collettivo. Contesta l'affermazione della sentenza impugnata secondo cui l'indennità di vacanza contrattuale maturerebbe mese per mese. Invece è lo stesso art. 145 citato a prevedere che tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale sarebbero stati definiti in sede di rinnovo del contratto collettivo, che poteva legittimamente essere peggiorativo. Pertanto la previsione di una somma *una tantum* di euro 450 per il periodo di vacanza contrattuale, così come stabilito dall'accordo del 22 gennaio 2013, non poteva ritenersi - come invece ritenuto il tribunale di Torino - illegittima. Infatti alle parti sociali è consentito modificare in senso peggiorativo la disciplina contrattuale in sede di rinnovo.

2. Il ricorso – i cui motivi vanno esaminati distintamente – è fondato nel suo secondo motivo, mentre è infondato il primo motivo.

3. Giova innanzi tutto premettere che la sentenza impugnata in quanto pronunciata ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c. appartiene alla fattispecie prevista da tale norma che ne ha fissato rigidamente il contenuto ponendolo a presupposto dello speciale regime processuale che ne consegue: essa ha unicamente ad oggetto l'interpretazione ovvero l'efficacia o la validità di disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. Si tratta di una pronuncia meramente interpretativa in senso lato (ossia comprensiva dei profili di efficacia e validità della disposizione interpretata).

Pur così circoscritto il suo contenuto, non di meno il giudice di primo grado - non anche quello d'appello (Cass., sez. lav., 19 febbraio 2007, n. 3770, ed altre successive conformi) - nella adottare questo particolare tipo di pronuncia può essere chiamato ad affrontare questioni preliminari che attengono alla rilevanza della questione interpretativa. Ma il fatto che il giudice di primo grado, nella adottare

l'interpretazione della norma collettiva applicabile nel giudizio, affronti e prenda posizione, allo stato degli atti, su questioni preliminari non amplia l'oggetto ed il contenuto della pronuncia interpretativa. Tale delibazione delle questioni preliminari riguarda solo il profilo della rilevanza della questione interpretativa come condizione di ammissibilità del ricorso alla sentenza interpretativa *ex art. 420 bis c.p.c.*, dovendo invece escludersi che il giudice si pronunci definitivamente su tali questioni ogni qual volta egli, sulla questione interpretativa, adotti una sentenza ai sensi dell'art. 420 *bis c.p.c.*.

Si tratta in sostanza di un canone processuale analogo a quello che governa l'ordinanza di rimessione, da parte del giudice comune alla Corte costituzionale, della questione di legittimità costituzionale ai sensi dell'art. 23 della legge n. 87 del 1953. Può parimenti accadere che il giudice rimettente debba esaminare questioni pregiudiziali o preliminari rispetto alla questione di costituzionalità, ma la delibazione che delle stesse fa il giudice è finalizzata solo a verificare (e motivare) la rilevanza della questione di costituzionalità. La stessa Corte costituzionale valuta la correttezza di tale delibazione solo in termini di plausibilità ed al fine di verificare l'ammissibilità della questione di costituzionalità sotto il profilo della rilevanza.

Analogamente il giudice di primo grado che decida una questione interpretativa ai sensi dell'art. 420 *bis c.p.c.* può delibare questioni preliminari allo stato degli atti al solo fine di verificare (e motivare) la rilevanza della questione interpretativa decisa che costituisce presupposto di ammissibilità della sentenza interpretativa.

Si tratta quindi di una delibazione sommaria che è inidonea a formare alcun giudicato interno e che questa Corte, investita con ricorso per cassazione avverso la sentenza interpretativa, può sindacare solo al fine di accertare, o escludere, l'ammissibilità del ricorso diretto quale conseguenza dell'ammissibilità, o no, della sentenza interpretativa. Solo per la giurisdizione in passato si è ritenuto che comunque si formi il giudicato implicito (Cass., sez. un., 19 ottobre 2006, n. 22427); pronuncia questa da cui però sembra prendere le distanze Cass., sez. un., 10 novembre 2010, n. 22799. Quanto alle questioni di merito invece Cass., sez. lav., 28 aprile 2014, n. 9343 - nel ritenere che la sentenza interpretativa *ex art. 64 d.lgs. n. 165 del 2001*, e quindi anche quella *ex art. 420 bis c.p.c.*, implica che la questione abbia carattere seriale - ha escluso che essa concerna posizioni individuali in cui l'interpretazione delle norme contrattuali presupponga la decisione di questioni di merito. In realtà - deve qui precisarsi e ribadirsi - non è precluso al giudice di primo

grado che intenda adottare una pronuncia interpretativa *ex art. 420 bis c.p.c.* (o *ex art. 64 d.lgs. n. 165 del 2001*) l'esame di questioni preliminari, di rito o di merito, ma lo fa al limitato fine di avvalorare la rilevanza della questione interpretativa, questa si esamina e decisa a cognizione piena e con idoneità a formare giudicato.

In proposito questa Corte (Cass., sez. lav., 19 febbraio 2007, n. 3770, cit.) ha affermato che il presupposto per l'operatività di questo nuovo istituto processuale (la sentenza interpretativa *ex art. 420 bis c.p.c.*) è che la controversia devoluta alla cognizione del giudice di merito ponga una questione interpretativa — ovvero sull'efficacia o validità della contrattazione collettiva nazionale — che sia rilevante nel giudizio e di non agevole soluzione, potendo mutarsi quanto affermato dalla Corte costituzionale (ord. n. 233 del 2002), che, in riferimento al citato art. 64 d.lgs. n. 165 del 2005, ha affermato che «presupposto per l'applicazione della procedura in esame è, come evidente, l'esistenza di un reale dubbio interpretativo, concernente la clausola contrattuale della quale il giudice deve fare applicazione nella controversia». Anche la procedura prevista dall'art. 420 *bis c.p.c.* in esame può quindi essere utilizzata solo nei casi in cui la clausola contrattuale possa prestarsi a diverse e contrastanti letture interpretative (oppure sia sospettabile di nullità o inefficacia) e - può aggiungersi - sempre che tale questione interpretativa sia rilevante, nel senso che non ci siano, allo stato degli atti, profili pregiudiziali o preliminari che manifestamente consentano una definizione della lite senza che sia decisa la questione interpretativa.

Cfr. anche Cass., sez. lav., 21 settembre 2007, n. 19560, che ha precisato che l'applicazione dell'art. 420 *bis cod. proc. civ.* in materia di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti e accordi collettivi, non è impedita dalla circostanza che la pregiudiziale sulla portata della disciplina collettiva si accompagni, o meno, ad altre questioni, pregiudiziali, preliminari o che si presentino come logicamente antecedenti alla decisione finale, essendo richiesto unicamente che la suddetta pregiudiziale riguardi l'efficacia, la validità ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi e che sia suscettibile di sfociare in una soluzione definitiva e potenzialmente generale della questione posta, rimuovendo una situazione di incertezza attraverso uno strumento processuale volto a provocare una pronuncia tendenzialmente capace di "vincolare" - in realtà, di orientare - tutti i giudici investiti, anche in futuro, della medesima questione. Manca infatti - deve qui precisarsi - per i giudici diversi da quello che ha pronunciato la sentenza *ex art. 420 bis c.p.c.* un vero e proprio vincolo interpretativo, che del resto non sarebbe

compatibile con il precetto dell'art. 101, secondo comma, Cost. che vuole i giudici essere soggetti soltanto alla legge.

Nella specie il fatto che il lavoratore originario ricorrente aderisse, o no, alle associazioni sindacali che hanno stipulato la normativa contrattuale oggetto di interpretazione appartiene appunto a queste questioni preliminari. Il giudice di primo grado, con valutazione plausibile, la cui correttezza non è oggetto e non può essere oggetto del ricorso, ha ritenuto che la normativa contrattuale in questione possa essere applicabile al ricorrente, anche se affiliato ad un'associazione sindacale che non aveva sottoscritto tutti gli accordi di cui si dibatte. La plausibilità di questo presupposto - che non costituisce accertamento a cognizione piena - assicura la rilevanza della questione interpretativa dell'ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013, affrontata dal tribunale e risolta - questa sì con accertamento idoneo a formare giudicato - con sentenza *ex art. 420 bis c.p.c.*.

Come corollario dei principi esposti, deve aggiungersi che non può escludersi - ma non è questo il caso - che il giudice di primo grado - invece di limitarsi alla deliberazione delle questioni pregiudiziali o preliminari al fine della rilevanza della questione interpretativa - in concreto si pronunci con cognizione piena su una questione pregiudiziale o preliminare; in tale evenienza ciò non consentirebbe più di identificare una pronuncia resa ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c. con conseguente inammissibilità del ricorso diretto per cassazione. In proposito - con riferimento ai profili di merito - Cass., sez. lav., 24 settembre 2010, n. 20238, ha precisato che la sentenza emessa nel procedimento di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali ai sensi dell'art. 420 *bis* cod. proc. civ. non è suscettibile a pena di inammissibilità, di ricorso per cassazione ove sia stato deciso anche il merito della domanda.

4. Passando al merito della questione interpretativa deve premettersi che l'indennità di vacanza contrattuale è un elemento provvisorio della retribuzione previsto dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, al fine di tutelare i lavoratori nel caso di ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali e riprodotta in numerosi contratti collettivi successivi.

In attuazione di tale accordo l'articolo 145 c.c.n.l. del 2 maggio 2006, applicabile al rapporto di lavoro in questione, aveva recepito l'art. 2, comma 5, del protocollo del 23 luglio 1993 il quale appunto aveva introdotto l'indennità di vacanza contrattuale prevedendo: «Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a

tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori».

La contrattazione aveva quindi previsto un elemento provvisorio della retribuzione (pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicati i minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza) dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l.; ciò a partire dal mese successivo (quarto mese dalla scadenza), ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme se successiva; importo elevato al 50% dell'inflazione programmata dopo sei mesi di vacanza contrattuale.

Successivamente però l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 hanno individuato, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indice costruito sulla base del cosiddetto IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea); tale nuovo indice di adeguamento della retribuzione era destinato a trovare applicazione solo con riferimento ai contratti collettivi successivi agli accordi medesimi sicché l'art. 145 cit. - come correttamente ha ritenuto il tribunale - non può ritenersi immediatamente abrogato in forza delle disposizioni di cui agli accordi del 22 gennaio e del 15 aprile 2009.

E' solo con il nuovo contratto collettivo, sottoscritto in data 22 gennaio 2013 e ratificato in data 8 aprile 2013, che viene diversamente disciplinata l'erogazione di tale indennità. In particolare l'accordo del 22 gennaio 2013, trasfuso nell'art. 142 c.c.n.l., che è la disposizione in ordine alla quale le parti maggiormente hanno dibattuto, stabilisce che le parti, nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo.

una dinamica salariale congrua e compatibile. In relazione a ciò, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 - 31 gennaio 2013), le parti concordano che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data del 1 febbraio 2013, una somma a titolo di *una tantum* del complessivo importo di € 450 da erogarsi con le seguenti modalità: € 150 al 1 febbraio 2013, € 150 al 1 febbraio 2014, € 150 al 1 febbraio 2015 [...]. Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati, con il rinnovo del presente C.C.N.L., hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguate compatibilmente con la suddetta situazione di crisi. L'*una tantum* di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono fino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale o al presente rinnovo.

5. Ciò premesso, può innanzi tutto considerarsi, nel merito delle questioni interpretative poste e risolte dall'impugnata pronuncia del tribunale di Torino, che la prima affermazione fatta dalla sentenza impugnata appare corretta: ritiene il tribunale che l'accordo quadro 22 gennaio 2009 non era ancora entrato in vigore *in parte qua* nel periodo di vacanza contrattuale in questione atteso che l'operatività del nuovo meccanismo di calcolo della perequazione retributiva (IPCA) era espressamente subordinato (e pertanto rinviato) al successivo rinnovo contrattuale, quindi nella specie al rinnovo del 2013. L'inequivoco dato testuale della disposizione contrattuale non consente una diversa interpretazione.

Conseguentemente anche la seconda affermazione fatta dal tribunale appare corretta. L'art. 145 del contratto collettivo nazionale ha continuato a prevedere all'art. 145 l'indennità di vacanza contrattuale; previsione questa che non poteva dirsi abrogata dall'accordo quadro del 2009. Quindi l'indennità di vacanza contrattuale effettivamente decorreva - come ritiene il tribunale - fino al rinnovo del contratto collettivo nel 2013 (quindi fino al 31 gennaio 2013).

Connessa e conseguenziale è anche la terza affermazione del tribunale, quanto al periodo in cui decorreva l'indennità di vacanza contrattuale, affermazione che è parimenti condivisibile. Esso decorre fino al 31 gennaio 2013, data in cui cessa la situazione di vacanza contrattuale. È lo stesso contratto collettivo del 2013, all'art. 142, a specificare che la durata della vacanza contrattuale è appunto quella decorrente dal 1° gennaio 2009 al 31 gennaio 2013.

Quindi il nuovo meccanismo di perequazione retributiva in ragione dell'incidenza della svalutazione monetaria mediante l'indice IPCA non trovava

immediata applicazione al momento dell'accordo del 2009 che *in parte qua* poteva considerarsi come meramente programmatico. Tale accordo non faceva venir meno l'applicabilità perdurante dell'art. 145 del (all'epoca vigente) contratto collettivo. Quindi i dipendenti della società ricorrente, anche dopo l'accordo del 2009, continuavano ad aver diritto all'indennità di vacanza contrattuale, tenendo conto che il periodo di questa attribuzione patrimoniale coincide appunto con la vacanza contrattuale fino al 31 gennaio 2013.

Pertanto le censure mosse dalla società con il primo motivo di ricorso sono infondate.

6. Non condivisibile è invece l'affermazione ulteriore della sentenza impugnata che sotto questo profilo è censurata con il secondo motivo di ricorso. Ritiene il tribunale che la previsione nella ipotesi di accordo contrattuale del 22 gennaio 2013 (art. 142 c.c.n.l. 8 aprile 2013) di una somma *una tantum* per coprire il periodo di vacanza contrattuale sia da valutarsi come illegittima perché determina un'attribuzione patrimoniale quantitativamente inferiore per i lavoratori rispetto a quella che discendeva dall'applicazione dell'art. 145 citato. In sostanza - ha ritenuto il tribunale - il credito dei lavoratori si era consolidato e l'accordo del 2013 non poteva incidere su questi che erano da considerare come diritti quesiti.

In realtà non c'è un vero e proprio diritto quesito.

L'art. 145 cit., nel riferirsi all'indennità di vacanza contrattuale, la qualifica espressamente come "elemento provvisorio"; ciò che evoca appunto la possibilità di una diversa regolamentazione contrattuale. Inoltre ha previsto espressamente che le parti contrattuali in sede di accordo di rinnovo del c.c.n.l. avrebbero definito tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata; ciò che accentua il carattere provvisorio di tale indennità, suscettibile di successiva regolamentazione definitiva in sede di rinnovo contrattuale.

Anche l'accordo interconfederale del 1993 faceva riferimento ad un "elemento provvisorio della retribuzione" destinato a tutelare i lavoratori nei confronti delle dinamiche inflazionistiche nelle more del rinnovo del contratto.

Ma è proprio la natura provvisoria - a titolo di acconto - di questa attribuzione patrimoniale che esclude che essa si consolidi nella forma di un diritto quesito e resista alla regolamentazione che la rinnovata contrattazione collettiva faccia in un quadro più ampio di nuova disciplina del trattamento economico. Il nuovo contratto collettivo, poi stipulato, in vista (ed in attesa) del quale l'indennità di vacanza contrattuale era prevista, ben può adottare una diversa regolamentazione sia

attraverso l'erogazione di miglioramenti salariali con effetto retroattivo, sia con una diversa e nuova disciplina del trattamento economico.

E' quindi insita nella stessa natura provvisoria e contingente dell'indennità di vacanza contrattuale la possibilità per il successivo contratto rinnovato di regolamentare meglio la sorte di tale indennità. In sostanza si tratta di un mero anticipo, suscettibile di una definitiva disciplina al momento del rinnovo contrattuale.

In proposito questa Corte (Cass., sez. lav., 15 aprile 2014, n. 8803 ha affermato che "l'indennità di vacanza costituisce quindi un rimedio di natura eccezionale per consentire alla parte più debole di non rimanere vittima dell'incremento del costo della vita nelle more dei rinnovi contrattuali, ma solo in via provvisoria come anticipazione dei futuri miglioramenti."

Se si tratta di un'"anticipazione", non è possibile neppure porre una comparazione con la successiva disciplina del trattamento economico prevista dal rinnovato contratto collettivo perché questa è l'unica che si salda a quella del precedente contratto collettivo schermando la regolamentazione provvisoria dell'indennità di vacanza contrattuale.

Mette conto osservare che anche nel lavoro pubblico contrattualizzato - che parimenti prevede un'attribuzione patrimoniale analoga - l'art. 47bis del d.lgs 165/2001 - nel disporre che in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, una "copertura economica" che costituisce appunto nel pubblico impiego contrattualizzato l'indennità di vacanza contrattuale - definisce la stessa come "anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale". Vi è quindi parimenti un'espressa qualificazione dell'attribuzione patrimoniale come erogata a titolo di "anticipazione" rispetto alla nuova regolamentazione contrattuale del trattamento economico.

In conclusione le parti sociali rimangono libere di regolare diversamente la materia del trattamento economico anche con riferimento al periodo di vacanza contrattuale che precede il rinnovo contrattuale, in ipotesi prevedendo - come nella specie - l'attribuzione di somme *una tantum* unitamente ad una nuova disciplina del trattamento retributivo; sicché non sussiste la ragione di illegittimità della disposizione contrattuale ritenuta dal tribunale.

7. Va quindi accolto il secondo motivo del ricorso principale, rigettato il primo; va cassata, nei limiti del motivo accolto, la sentenza impugnata con rinvio, anche per le spese, al tribunale di Torino.

**PER QUESTI MOTIVI**

La Corte ~~annulla i ricorsi~~ accoglie il secondo motivo del ricorso, rigettato il primo; ~~la~~ cassa, nei limiti del motivo accolto, la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, al tribunale di Torino.

Così deciso in Roma il 6 marzo 2014

Il Consigliere

*(Giovanni Amoroso)*

Il Presidente

*(Fabrizio Miani Canevari)*

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
Depositato in Cancelleria



oggi, **27 GIU**...2014

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

Copia conforme all'originale che si rilascia a richiesta  
del Sig. Riccati Enrico in forma legale.  
Roma, li 2 LUG 2014



Il Funzionario Giudiziario  
Mario Romano DI PINTI

N.1 COPIA: Legale  
DIRITTI €: 0  
BOLLI N.: 0  
DAL SIG.: ciccotti  
L: 02/07/2014

Numero: 14595

Anno: 2014

Civile

N.1 COPIA: Per Studio  
DIRITTI €: 3,68  
BOLLI N.: 0  
DAL SIG.: D AMATI  
L: 01/07/2014

N.1 COPIA: Per Studio  
DIRITTI €: 3,68  
BOLLI N.: 0  
DAL SIG.: italia oggi  
L: 27/06/2014

N.1 COPIA: Per Studio  
DIRITTI €: 0  
BOLLI N.: 0  
DAL SIG.: giemme new  
L: 27/06/2014