



Roma, 10 Ottobre 2016

**CIRCOLARE N. 21/2016**

Prot. 140/2016  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: Art. 109 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Copertura economica.**

Con la presente circolare la nostra Associazione, anche alla luce dei diversi quesiti pervenuti, ritiene opportuno fornire alcune precisazioni in ordine alla corretta qualificazione dell'elemento retributivo previsto dall'art.109 (Copertura Economica) del CCNL, ripercorrendo brevemente, al fine di meglio contestualizzare la questione, anche alcuni passaggi della complessa trattativa intercorsa all'epoca fra le parti, per il rinnovo del Contratto Collettivo per i dipendenti da Istituti e imprese della Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.

Come è noto, l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 15 Aprile 2009 tra le Associazioni datoriali e Sindacali, che ha dato attuazione all'Accordo Quadro del 22 Gennaio 2009 ha **sostituito le regole tutte** precedentemente definite nel paragrafo rubricato "Assetti contrattuali" del Protocollo 23 Luglio 1993; di particolare impatto, nel corso della trattativa per il rinnovo dell'attuale CCNL, risultò l'espressa abrogazione della parte del Protocollo relativa all' "*Indennità di vacanza contrattuale*". Nella previgente normativa era, infatti, previsto che, in caso di mancato accordo dopo tre mesi dalla scadenza del CCNL (o dalla data della presentazione della piattaforma, se successiva), maturasse per i lavoratori il diritto all'indennità di vacanza contrattuale, in via diretta ed indipendentemente dal rinvio alla contrattazione collettiva di categoria, e venivano determinate altresì direttamente le modalità, l'entità e la durata del recupero economico (30% del tasso di inflazione programmata applicata ai minimi retributivi contrattuali, inclusa l'indennità di contingenza o dopo sei mesi il 50% di inflazione programmata).

**L'entrata in vigore dell'Accordo Interconfederale del 15 Aprile 2009 introdusse in materia di indennità di vacanza contrattuale un assetto di regole del tutto diverso da quello stabilito dal Protocollo del 23 Luglio 1993: al punto 2.4 era, infatti, previsto che spettasse alle parti sindacali, al momento della conclusione dell'accordo di rinnovo del CCNL stabilire se e in che misura prevedere una "copertura economica una tantum" a favore dei lavoratori in servizio, sostitutiva della abrogata IVC, per i periodi di tempo intercorsi dalla scadenza del contratto alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.**



Come si ricorderà, alla luce di quanto sopra, la nostra Associazione, di concerto con le altre Organizzazioni Sindacali e datoriali, partecipanti alla negoziazione del CCNL attualmente in vigore, aveva, quindi, fornito indicazione ai propri Associati di non procedere all'erogazione dell'IVC, così come disciplinata dal previgente CCNL, in quanto da ritenersi abrogata, ed attendere che in sede di definizione del rinnovo del CCNL venisse concordata la somma una tantum da erogarsi a copertura dell'intero periodo di vacanza contrattuale (1° Gennaio 2009-31 Gennaio 2013).

All'esito della trattativa, le parti concordarono, quindi, all'art. 142 di erogare, a titolo di una tantum per l'intero periodo di vacanza contrattuale, la complessiva somma di euro 450; la bontà e correttezza dell'interpretazione assunta dalle parti stipulanti in merito all'abrogazione della previgente IVC ed alla quantificazione dell'una tantum secondo le nuove regole è stata ribadita in più occasioni in sede giurisprudenziale, da ultimo con le note sentenze interpretative della Corte di Cassazione, oggetto di precedenti circolari da parte della nostra Associazione.

Pur consapevoli quindi del fatto che, secondo le nuove regole in vigore, l'erogazione di una **eventuale** successiva una tantum, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, intercorrente fra la scadenza dell'attuale CCNL (31 Dicembre 2015) ed il suo successivo rinnovo, era questione da negoziarsi solo in tale occasione, le Associazioni Datoriali, con senso di responsabilità, decisero di aderire alla pur anomala richiesta delle OO.SS., le quali chiedevano, anche in relazione alla particolare complessità e durata delle trattative allora in corso, che si procedesse già a definire nel corpo del CCNL (ora per allora), con effetto dal mese di Marzo 2016, l'erogazione anticipata, e quindi a titolo di acconto, di quella "copertura economica una tantum", la cui definizione l'Accordo Interconfederale del 2009 rimandava invece ad una fase successiva ed eventuale della negoziazione.

Al solo fine quindi di aderire alle richieste sindacali fu introdotto l'art. 109 del CCNL, che non a caso porta nel titolo un espresso rimando alla Copertura Economica prevista dall'Accordo del 2009: tale norma contrattuale, disciplinando l'erogazione anticipata (di tutta o parte) della copertura economica *una tantum*, il cui importo complessivo sarà definito solo all'esito delle trattative del nuovo CCNL, prevede che le somme erogate a detto titolo siano da considerarsi eventualmente come un acconto assorbibile dell'importo una tantum che verrà successivamente definito a copertura dell'intero periodo di vacanza contrattuale.

La copertura-economica di euro 20 mensili ex art. 109, stante la sua natura di **elemento economico provvisorio** erogato a titolo di acconto sul futuro una tantum, non rientra, quindi, a nostro avviso, nella paga base conglobata, come si evince per altro con assoluta chiarezza dal vigente CCNL.

Infatti, detta somma **non a caso**, a differenza degli aumenti previsti dal CCNL con decorrenza 01/02/2013 - 01/02/014 - 01/02/2015 non è ricompresa nell'importo del Salario Unico Nazionale (paga base conglobata) di cui all'art. 106 CCNL, ma è disciplinata da ulteriore ed apposito articolo del CCNL (art. 109), nel quale viene espressamente indicata dalle parti, anche questa volta **non a caso**, quale "Copertura Economica".

Preso atto del fatto che le somme erogate a titolo di copertura economica ex art. 109 CCNL non fanno parte in maniera incontrovertibile degli importi del salario unico nazionale - paga base tabellare conglobata di cui all'art. 106 CCNL, - ne discende l'ulteriore conseguenza che dette somme non possono rientrare nella base di calcolo di 13°, 14° mensilità e del TFR.



Per quanto riguarda la disciplina della 13° e 14° mensilità, l'art. 117 prevede, infatti, che ogni anno ai lavoratori debba essere corrisposto ***“un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105, oltre alle indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 108”***: la base di calcolo per la 13° e 14° mensilità è, quindi, costituita **esclusivamente** dalla normale retribuzione di cui all'art. 105, i cui elementi sono: salario unico nazionale di cui all'art. 106; eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110 ed eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 111 e, dalle indennità di cui ai punti 1 e 2 di cui all'art. 108 relativa ai servizi prestati.

Per quanto riguarda la disciplina del trattamento di fine rapporto l'art. 141 del CCNL prevede che, per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si debbano computare **esclusivamente**: lo stipendio o salario unico nazionale di cui all'art. 106, l'indennità di contingenza ed eventuali terzi elementi e scatti di anzianità, 13° e 14° mensilità, eventuali superminimi ed assegni ad personam e la quota integrativa territoriale QUIT.

Nella consapevolezza che ogni Organizzazione aziendale è libera di interpretare il dettato contrattuale secondo la propria miglior scienza ed esperienza, cionondimeno auspichiamo che la presente circolare chiarisca ogni aspetto relativo all'incremento retributivo ex art. 109 CCNL.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli