



**Tribunale Ordinario di Milano**  
**Sezione Lavoro**

Udienza del 26/02/2013

N. 13740/2012

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**Il Giudice di Milano**

Dr. Tullio Perillo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

MILANO;

RICORRENTE

contro

ALL SYSTEM SISTEMI E SERVIZI DI SICUREZZA SPA,

MILANO ;

RESISTENTE

**OGGETTO:** retribuzione .

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 12.11.2012, IULIANO ANNA ha convenuto in giudizio per la condanna di quest'ultima ad adeguare la propria retribuzione sulla base dell'indice IPCA e per l'effetto a corrisponderle la somma, a titolo di arretrati, di € 2521,80; in via subordinata ha chiesto la condanna della convenuta ad adeguare la retribuzione ai sensi dell'articolo 145 C.C.N.L. vigilanza sulla base dell'indice Istat e la condanna a corrisponderle a tale titolo l'importo di € 1249,66; con vittoria di spese da distrarsi in favore del procuratore antistatari.

Si è ritualmente costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.





Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, non è fondato.

è dipendente di \_\_\_\_\_ dal 27/6/1991 da ultimo  
inquadrate nel livello 4 C.C.N.L. di settore, con mansioni di guardia giurata.

Nel presente giudizio la ricorrente si duole che, scaduto il contratto collettivo applicabile al rapporto, non le veniva erogata la relativa indennità di vacanza contrattuale; peraltro in via principale la lavoratrice ha invocato la diretta applicazione del c.d. indice IPCA quale nuovo meccanismo di adeguamento della retribuzione.

\*\*\*

Tanto premesso si rileva quanto segue.

La domanda della ricorrente volta all'adeguamento della propria retribuzione sulla base dell'indice IPCA non può trovare accoglimento.

A tale proposito sia sufficiente evidenziare che l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 (così come, del pari, l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009) senza dubbio individuano, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indice costruito sulla base del cosiddetto IPCA, e tuttavia sono entrambi univoci nel prevedere il recepimento di tale nuovo indice di adeguamento della retribuzione solo con riferimento ai contratti successivi agli accordi medesimi.

Tanto basta, obiettivamente, per escludere l'applicazione della nuova normativa ad un contratto collettivo quale quello invocato nel presente giudizio pacificamente scaduto prima dell'entrata in vigore della norma.

Né valga invocare l'articolo 36 Cost. e ciò non tanto per le allegazioni e deduzioni della parte convenuta che tendono a valorizzare il trattamento economico complessivo dei propri dipendenti quanto piuttosto per la considerazione dirimente che vi è una specifica disposizione collettiva volta alla tutela del potere di acquisto della retribuzione.

Ci si riferisce (venendo così ad affrontare la domanda subordinata da parte ricorrente) proprio all'articolo 145 C.C.N.L. di settore che espressamente prevede, in assenza di accordo di rinnovo, la corresponsione ai dipendenti di un elemento provvisorio della retribuzione comunemente noto come indennità di vacanza contrattuale.

Non c'è dubbio che, in linea di principio, proprio la norma sopra richiamata trovi applicazione al caso di specie in quanto espressamente finalizzata a tutelare i lavoratori nelle more del rinnovo del contratto collettivo, soprattutto per preservare il loro potere di acquisto a fronte della incapacità delle parti sociali di addivenire ad una celere approvazione del nuovo testo contrattuale.





Né può trovare accoglimento l'argomento difensivo della convenuta secondo cui la norma collettiva in esame dovrebbe ormai ritenersi abrogata proprio in forza delle disposizioni di cui agli accordi del 22 gennaio e del 15 aprile 2009 , tesi che non può che manifestare la propria debolezza proprio con riferimento a quanto sopra detto circa l'inapplicabilità alla ricorrente dell'adeguamento della retribuzione in forza dell'indice IPCA.

In effetti se, come in questa sede sostenuto, tale ultimo indice non può trovare applicazione al caso di specie (per le ragioni già sopra richiamate) va da sé che evidentemente non può che permanere inalterata l'applicazione delle norme collettive specificamente dettate in materia.

Diversamente opinando (escludendosi che le parti sociali siano arrivate a definire un accordo che, anziché tutelare i lavoratori, abbia quale deteriore conseguenza un così significativo pregiudizio con specifico riferimento al potere di acquisto della retribuzione in quanto affidato alla solerzia delle parti sociali nella definizione del nuovo assetto contrattuale) si arriverebbe alla non condivisibile conclusione di escludere, da un lato, l'applicazione della norma di tutela di cui all'articolo 145 C.C.N.L. di settore, in quanto sostituita da successivi accordi che, per quanto detto (così come peraltro sostenuto dalla stessa convenuta) non sarebbero ancora applicabili ai rapporti di lavoro perché non recepiti dai successivi CCNL.

\*\*\*

Tanto detto, non si può tuttavia non valorizzare, nel presente giudizio, la sopravvenuta circostanza di cui ha dato atto all'udienza del 13/2/2013 il difensore della parte convenuta (che del pari ha dato adeguata documentazione supporto) circa l'intervenuto rinnovo del C.C.N.L. di settore.

In particolare parte resistente, nel produrre l'ipotesi di accordo (ma non è in discussione che, per quanto di interesse, il testo sia già in vigore per la parte economica e comunque in sede di discussione finale è stato prodotto l'accordo definitivo) ha valorizzato la circostanza che le parti sociali hanno espressamente previsto che per il periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 - 31 gennaio 2013) venga corrisposta a tutti dipendenti una somma a titolo di una tantum dell'importo complessivo di € 450,00 da erogarsi in tre rate, dandosi atto che tale erogazione (*unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL*) verrà corrisposta al fine di dare una risposta alle aspettative dei lavoratori adeguata e compatibile alla situazione di crisi; l'importo in esame peraltro è assorbibile fino a concorrenza delle somme eventualmente già erogate.





Ebbene, a dire della parte ricorrente tale previsione contrattuale sarebbe irrilevante per quanto concerne la lavoratrice in quanto la stessa (e il dato non è contestato) aderisce a una organizzazione sindacale che non ha inteso sottoscrivere tale rinnovo contrattuale.

A dire invece della parte convenuta vi sarebbero invece gli estremi per la dichiarazione di cessazione della materia del contendere.

Ritiene il giudicante che entrambe le tesi difensive non possono trovare accoglimento.

Non certamente quella di parte convenuta atteso, da un lato, che il ricorso (e sul punto si è già data ampia motivazione) conteneva una domanda in via principale differente da quella volta alla mera applicazione dell'articolo 145 C.C.N.L. e dall'altro la circostanza che parte ricorrente, al contrario, ha insistito per l'applicazione, in via subordinata, di tale norma ritenendolo tutto applicabile al rapporto di lavoro.

Quanto alla tesi di parte ricorrente la circostanza che l'organizzazione sindacale cui aderisce la lavoratrice non abbia sottoscritto il rinnovo del contratto è del tutto irrilevante ai fini del decidere.

Difatti è pacifico in causa che al rapporto di lavoro della ricorrente trovi applicazione il C.C.N.L. per i dipendenti da istituti di vigilanza privata pacificamente applicato presso la convenuta .

Ciò comporta evidentemente che al rapporto di lavoro della ricorrente (non è prodotto il contratto di assunzione ma v'è motivo di ritenere che lo stesso richiami espressamente, per quanto non ivi previsto, il C.C.N.L. in esame) trovi applicazione il C.C.N.L. in tutta la sua interezza.

Tale forma di rinvio non può che ritenersi *mobile* nel senso che (e non potrebbe essere diversamente) un eventuale rinnovo del C.C.N.L. troverebbe diretta applicazione al rapporto di lavoro senza necessità che tra il datore di lavoro e il lavoratore intervenga un ulteriore accordo che espressamente richiami il nuovo testo.

Ciò però comporta, del pari, che il rinvio mobile al contratto collettivo comporta che, per entrambe le parti private, trovino applicazione tutte le disposizioni frutto dell'accordo delle parti sociali.

Il richiamo, per quanto di interesse, non può che essere quindi anche a quanto previsto in sede di disciplina dell'indennità di vacanza contrattuale.





Difatti è evidente (e il testo dell'ipotesi di accordo sul punto è davvero inequivoco) che i nuovi termini e condizioni del C.C.N.L. siano frutto di una valutazione complessiva in cui ciascuna previsione condiziona l'efficacia dell'altra.

Per quanto di interesse tale circostanza risulta documentale atteso che nell'ipotesi di accordo in esame si dà espressamente atto che l'indennità di vacanza contrattuale così come rideterminata si inserisce all'interno di un accordo che vede anche ulteriori incrementi retributivi deliberati con il rinnovo (alla luce peraltro di una complessiva valutazione della generale situazione di crisi del settore).

Pertanto, trattandosi di un diritto senza dubbio disponibile (e sotto tale profilo lo stesso articolo 145 del precedente C.C.N.L. settore prevedeva espressamente 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 la stessa ricorrente, evidentemente, non potrà che giovare delle ulteriori (e migliorative) condizioni del nuovo C.C.N.L., la parte non può in questa sede ritenere che le medesime le siano inapplicabili per quanto riguarda la disciplina della previgente indennità di vacanza contrattuale.

Infine la circostanza che al rapporto di lavoro della ricorrente trovi, per il più volte citato rinvio mobile C.C.N.L. di settore, diretta applicazione il contratto collettivo in esame rende del tutto irrilevante la mancata sottoscrizione del rinnovo da parte della organizzazione sindacale cui la lavoratrice aderisce.

Per quanto detto il ricorso, quanto alla domanda principale, va respinto; il rigetto della domanda subordinata si impone, per quanto visto, solo per il sopravvenuto rinnovo del C.C.N.L. che ha disciplinato compiutamente la fattispecie.

Le novità intervenute nel corso del giudizio rendono equa la compensazione tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

respinge il ricorso;

compensa integralmente tra le parti spese di lite;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Milano, 26/2/2013.

Il Giudice  
Tullio Perillo

