



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI GENOVA

Il Tribunale di Genova Sezione Civile del Lavoro
in persona della dott.ssa [REDACTED]
ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa promossa da:

[REDACTED]
elettivamente domiciliato in [REDACTED], presso
lo studio dell' Avv. [REDACTED] e rappresentato e difeso dagli
[REDACTED] del fori della SPEZIA, per
mandato in calce al ricorso

ricorrente

C O N T R O

[REDACTED]
elettivamente domiciliata in [REDACTED]
[REDACTED] presso lo studio dell'Avv. [REDACTED] che la rappresenta e
difende per mandato a margine della memoria difensiva

convenuta

CONCLUSIONI DELLE PARTI : Come nei rispettivi atti introduttivi del
giudizio

ESPOSIZIONE DEI FATTI DI CAUSA

Il ricorrente è dipendente della società convenuta dal 1 gennaio 2008 con mansioni di operatore di sicurezza ed inquadramento nel quarto livello super C.C.N.L. per i dipendenti di istituti di vigilanza privata.

Il C.C.N.L. vigilanza privata stipulato in data 2 maggio 2006 aveva validità dal 1 gennaio 2005 al 31 dicembre 2008; da tale data per oltre quattro anni il contratto non è mai stato rinnovato fino alla sottoscrizione del nuovo contratto avvenuta in data 4 aprile 2013, con decorrenza dal 1 febbraio 2013.

Con il presente ricorso il lavoratore, iscritto al sindacato UILTUCS -UIL non firmatario dell'ultimo contratto di rinnovo, ha chiesto l'indennità di vacanza contrattuale calcolata in applicazione dell'articolo 145 del previgente C.C.N.L. del 2/5/2006 che aveva recepito l'art. 2 comma 5 del protocollo del 23 luglio 1993 il quale espressamente prevedeva: *"(...) Indennità di vacanza contrattuale. 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 se 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 società convenuta, costituita ritualmente in giudizio, ha sostenuto la non debenza degli importi richiesti, così come calcolati in applicazione della disciplina prevista dal pregresso C.C.N.L. scaduto, in quanto il nuovo contratto collettivo sottoscritto in data 22/1/2013 e ratificato in data 8 aprile 2013 avrebbe diversamente disciplinato l'erogazione di tale indennità, stabilendo all'articolo 142 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 quanto sopra, 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.... Omissis... 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."

Secondo la difesa della convenuta, la normativa da ultimo intervenuta, sarebbe vincolante nei confronti di tutti i lavoratori, ben potendo la contrattazione collettiva introdurre, anche con effetti retroattivi, una disciplina meno favorevole per il lavoratore, nell'esercizio dell'autonomia negoziale ad essa riconosciuta, avendo come unico limite esterno il precetto relativo alla "sufficiente retribuzione" previsto dall'art. 36 della costituzione; principio che deve essere valutato globalmente, tenuto conto del trattamento economico complessivamente goduto dal lavoratore, che nella fattispecie, tenuto conto anche delle ulteriori indennità previste dalla contrattazione aziendale, pare essere pienamente rispettato.

Trattandosi di controversia non bisognevole di istruttoria, in quanto relativa a questione di diritto alla successione dei contratti collettivi nel tempo, all'udienza di comparizione delle parti, previa discussione da parte dei difensori, il giudice ha deciso con dispositivo di cui ha dato lettura riservandosi di stendere la motivazione.

Motivi della decisione

Il problema della possibilità delle parti sociali di modificare in pejus, anche con efficacia retroattiva, la disciplina contrattuale, sopprimendo determinati benefici previsti nel contratto collettivo pregresso o comunque introducendo normative meno favorevoli per il lavoratore, anche dal punto di vista del trattamento economico, è particolarmente sentito in questo momento storico in cui, a causa della grave crisi che ha colpito l'economia del nostro paese in tutti i settori economici, in numerosi casi la nuova contrattazione collettiva ha disciplinato, in sede di rinnovo contrattuale, meno favorevolmente determinati istituti retributivi. Spesso si conviene, a livello sindacale, di intervenire

gradualmente nel riassetto degli interessi, per contemperare le contrapposte esigenze.

Tuttavia, è comunque pacifico che , oltre alla impossibilità di violare l'articolo 36 della costituzione che sancisce il diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata ed equa in modo da consentirgli una vita dignitosa, sono sempre comunque salvi i cosiddetti diritti quesiti, intendendosi per essi posizioni giuridiche già consolidate e quindi diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore, relativamente ai quali le associazioni sindacali non possono disporre, sopprimendoli o riducendoli, in assenza di uno specifico mandato o una successiva ratifica da parte del singolo lavoratore; situazione che nella fattispecie in esame non si è verificata essendo il ricorrente iscritto ad un sindacato non firmatario del nuovo accordo.

Sicuramente ci si trova di fronte a diritti ormai acquisiti, nel caso in cui il lavoratore abbia già percepito le somme in applicazione della contrattazione con collettiva più favorevole, per cui non vi dubbio che il datore di lavoro non possa più richiedere la ripetizione di voci stipendiali già erogate perché eliminate o diminuite, anche con effetto retroattivo, dalla successiva contrattazione collettiva.

Ma ad analoghe conclusioni si deve pervenire anche qualora gli importi non siano stati già materialmente versati dal datore di lavoro, sempre che sia comunque sorto il diritto del lavoratore a percepirli in epoca precedente all'entrata in vigore della contrattazione collettiva più sfavorevole. Si rileva, al riguardo, che la giurisprudenza costante nel ritenere facenti parte del patrimonio del creditore anche diritti già sorti ed esigibili, seppur non ancora eseguiti per inadempimento del debitore (cfr sentenza n. 424 del 2007 Corte d'appello di Genova), come nel caso in esame.

La contrattazione previgente, infatti, aveva attribuito in capo al lavoratore il diritto ad ottenere un elemento provvisorio della retribuzione (pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicato 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 dei C.C.N.L.; il tutto 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.

La contrattazione collettiva, pertanto, aveva previsto dei termini ben precisi, scaduti i quali l'indennità di vacanza contrattuale diventava pienamente esigibile, venendo quindi a far parte del patrimonio intangibile del lavoratore.

Pare pertanto evidente che la nuova disciplina relativa all'indennità di vacanza contrattuale introdotta dall'articolo 142 del C.C.N.L. vigilanza privata, sottoscritto il 21 gennaio 2013 e ratificato dalle parti in data 8/4/2016, laddove introduce criteri di calcolo ben più sfavorevoli per il lavoratore, non può avere effetto nei confronti del ricorrente che non ha dato il suo consenso a rinunciare ai propri diritti già acquisiti mediante una successiva individuale ratifica, anche perchè iscritto ad un sindacato che non ha aderito alla stipula del contratto medesimo.

In accoglimento del ricorso, pertanto, la società convenuta deve essere condannata al pagamento della indennità di vacanza contrattuale calcolata secondo i criteri di cui all'articolo 145 del C.C.N.L. vigilanza privata del 2 maggio 2006, dedotti gli importi eventualmente percepiti in applicazione della nuova disciplina di cui al nuovo CCNL 22.1.2013, così come quantificata nel conteggio sub) B allegato al ricorso (non contestato dal punto di vista contabile da controparte), in cui tale voce viene fatta decorrere dal 1 novembre 2009, e cioè dopo tre mesi dalla presentazione della prima piattaforma, avvenuta in data 24 luglio 2009, sino al 31.12.2012.

La domanda va invece rigettata per il periodo successivo al 1.1.2013, data di inizio della operatività del nuovo contratto collettivo della vigilanza privata, in quanto da tale data tutti i dipendenti, compreso il ricorrente - in applicazione della clausola di rinvio dinamico contenuta nei contratti di assunzione in base alla quale i lavoratori accettano la disciplina di cui ai CCNL che si susseguono nei vari rinnovi, anche se non iscritti ai sindacati firmatari - sono assoggettati al nuovo CCNL vigente, che ha introdotto gli aumenti retributivi , seppur inferiori rispetto all'indennità di vacanza contrattuale disciplinata dall'art. 2 comma 5 del Protocollo 23.7.1993 che, peraltro, espressamente prevedeva la cessazione di erogazione dell'una tantum dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

Le spese di lite seguono la soccombenza per quanto di ragione.

P.Q.M.

Il giudice del Tribunale di Genova, in funzione monocratica, respinta ogni altra domanda, condanna la convenuta al pagamento a favore del ricorrente della complessiva somma di €. 1.247,20, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo.

Condanna la parte convenuta a rifondere al ricorrente le spese di lite, per quanto di ragione, che liquida in €. 500,00, oltre IVA e CPA.
Si riserva di depositare la motivazione della sentenza entro 60 giorni dalla data odierna.

Genova, 03/10/2013.

Il giudice