

RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Anno XXIII Fasc. 3 - 2004

Roberto Restelli

**ESISTE DAVVERO UNA « GERARCHIA
NATURALE » TRA LE FONTI COLLETTIVE?**

Estratto



Milano • Giuffrè Editore

CASSAZIONE, Sez. lav., 17 novembre 2003, n. 17377 - SENESE Pres. - DE MATTEIS Est. - FINOCCHI GHERSI P.M. (concl. conf.) - Fantini e a. (avv. Iacobelli, Zanolì) c. Rolo Banca 1473 s.p.a. (avv. Visconti, Montuschi).
Cassa, con rinvio, T. Bologna 29 febbraio 2000.

Contratto collettivo - Successione di contratti collettivi di livello diverso - Clausola di rinvio alla contrattazione aziendale contenuta in contratto collettivo nazionale - Eccesso del contratto aziendale rispetto ai limiti posti nel contratto nazionale - Illegittimità.

In tema di successione tra contratti collettivi di diverso livello, sottoscritti da articolazioni delle medesime organizzazioni sindacali e datoriali — esistendo una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali — si pone comunque un'esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano nell'insieme l'ordinamento sindacale. Pertanto un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di un istituto, stabilito nei suoi caratteri essenziali dal contratto nazionale medesimo. (1)

(Principio di diritto enunciato dalla Corte).

Omissis. — SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Gli odierni ricorrenti, tutti ex dipendenti della Banca del Monte di Bologna e Ravenna, poi Carimonte Banca s.p.a., ora Rolo Banca 1473 s.p.a., con il grado di funzionario, hanno cessato il rapporto di lavoro, per limiti di età, in varie date tra il luglio e l'ottobre 1992 (ad eccezione di Pasqualini Giorgio, che ha cessato il 1° ottobre 1991).

(1) Esiste davvero una « gerarchia naturale » tra le fonti collettive?

1. Nel caso in esame l'art. 101 del c.c.n.l. 11 aprile 1991 per i dirigenti e funzionari delle Casse di risparmio aveva istituito un premio di produttività con decorrenza dall'esercizio 1990 e aveva rinviato, per i criteri di determinazione di detto premio, al contratto integrativo aziendale (« i criteri generali di determinazione del premio... formeranno oggetto di valutazione congiunta, ai fini della conseguente applicazione, nel corso di un apposito incontro tra l'azienda e la rispettiva delegazione del personale direttivo. In tale occasione, le parti determineranno, altresì, i criteri (per i casi di assenze dal servizio, cessazione dal servizio, ecc.)... per la corresponsione del premio di produttività »).

Col successivo accordo integrativo aziendale del 28 ottobre 1992 le parti stipulanti avevano disciplinato il premio di produttività e ne avevano stabilito l'applicazione ai soli dipendenti in servizio alla data di stipulazione dell'accordo integrativo e a quelli successivamente assunti.

Alcuni dipendenti andati in pensione *medio tempore* (dopo la stipula del contratto nazionale e prima dell'accordo aziendale) rivendicavano il pagamento del premio. La domanda veniva rigettata in primo grado e in appello dal

Con ricorso al giudice del lavoro di Bologna del 1995, hanno proposto, per quanto ancora interessa in questa sede, due domande:

1) pagamento del premio di produttività istituito, con decorrenza dall'anno 1990, dall'art. 101 del c.c.n.l. 11 aprile 1991, e disciplinato dall'art. 18 del Contratto Integrativo Aziendale 28 ottobre 1992, nella misura stabilita di lire 2.400.000 annue per il 1990 ed il 1991 e dei dodicesimi della somma di competenza dei singoli ricorrenti in relazione ai mesi di servizio prestati nel 1992;

2) liquidazione delle somme accantonate in ottemperanza all'accordo 20 dicembre 1990 in materia di Fondo integrativo Aziendale.

Tribunale di Bologna. La Corte di Cassazione, con la sentenza in epigrafe, ha censurato la lettura delle pattuizioni collettive operata dal giudice del merito, ravvisando un errore nell'applicazione dei principi che regolano i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.

2. La legge non detta alcuna regola circa l'eventuale contrasto tra le previsioni di contratti collettivi di diverso livello aventi un medesimo ambito di applicazione soggettiva (per il pubblico impiego v. invece l'art. 40, terzo comma, d.lgs. n. 165/2001: « la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali... Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate »).

In giurisprudenza (cfr., tra le tante, Cass. 19 giugno 2001, n. 8296, ined.; Cass. 14 novembre 1995, n. 11805, *NGL*, 1996, 159; Cass. 2 marzo 1991, n. 2198, *GC*, I, 2060, con nota di LAMBERTUCCI; Cass. 22 maggio 1987, n. 4658, *q. Riv.*, 1988, II, 920; per la giurisprudenza di merito v. T. Torino 18 ottobre 2002, *GPiem*, 2003, 188) sono stati affermati i seguenti principi, che si possono ormai definire acquisiti:

— l'art. 2077 c.c. regola soltanto i rapporti fra contratto collettivo e contratto individuale e non può essere invocato nel rapporto fra contratti collettivi di diverso livello;

— il contratto collettivo locale può modificare anche *in peius* la disciplina dettata dal contratto nazionale;

— le clausole del contratto collettivo non si incorporano nel contratto individuale di lavoro, ma agiscono « dall'esterno », come fonte eteronoma di regolamento.

In presenza di clausole incompatibili contenute in successivi contratti collettivi, se il contrasto non risulta componibile in via interpretativa (« nell'interpretazione della disciplina contrattuale collettiva relativa ai rapporti di lavoro — che spesso è articolata su vari livelli e utilizza il linguaggio delle c.d. relazioni industriali, non necessariamente coincidente con quello comune — ai fini della corretta individuazione della comune volontà delle parti assume un rilievo preminente il criterio, dettato dall'art. 1363 c.c., della interpretazione complessiva delle clausole »: così Cass. 9 agosto 2000, n. 10500, *q. Riv.*, 2001, II, 607, e ult. Cass. 19 maggio 2003, n. 7847), la regola di fatto prevalentemente applicata in giurisprudenza risulta il criterio cronologico, con attribuzione di prevalenza al contratto più recente, indipendentemente dal livello e dall'eventuale carattere peg-

Si costituiva la convenuta Carimonte Banca s.p.a., ora Rolo Banca 1473 s.p.a., contestando le pretese dei ricorrenti.

Il Pretore ha respinto la domanda, compensando le spese di giudizio.

Il Tribunale di Bologna, con sentenza 24 novembre 1999/29 febbraio 2000 n. 593, ha respinto l'appello dei lavoratori.

1. Sulla prima domanda, il Tribunale, individuate e riportate le fonti collettive che disciplinano l'istituto, ha così motivato:

L'art. 101 del c.c.n.l. 4 novembre 1991 per dirigenti e funzionari delle casse

giorativo (Cass. 19 giugno 2001, n. 8296, ined.: « la nuova disciplina contenuta in un contratto collettivo aziendale può modificare in senso peggiorativo quella precedente contenuta in un contratto nazionale »; Cass. 6 ottobre 2000, n. 13300, *NGL*, 2001, 144: « un nuovo contratto collettivo (sia esso nazionale o aziendale) può anche modificare *in peius* la disciplina collettiva precedente (di qualsiasi livello essa sia) »; Cass. 18 dicembre 1998, n. 12716, ined.: « nel caso in cui ad una disciplina collettiva ne succeda un'altra di analoga natura si realizza l'immediata sostituzione delle nuove clausole a quelle precedenti, ancorché la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori »; Cass. 5 maggio 1998, n. 4598, *q. Riv.*, 1998, 404; Cass. 4 marzo 1998, n. 2363, ined.; Cass. 24 agosto 1996, n. 7818, *NGL*, 1996, 661; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092, *NGL*, 1996, 496, ivi ulteriori riferimenti giurisprudenziali). In dottrina la prevalenza del criterio cronologico è chiaramente sostenuta da A. VALLEBONA, *Il diritto sindacale*, IV ed., Cedam, Padova, 2004, 198 ss. Per una rassegna dei vari possibili criteri cfr. M. MARIANI, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, sub art. 39 Cost., Cedam, Padova, 2001, 129; R. DEL PUNTA, *Il contratto aziendale nella dottrina italiana*, *q. Riv.*, 1989, I, 277 ss.; *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Giuffrè, Milano, 1982.

Per l'applicazione del diverso criterio di competenza e specialità (prevalenza della fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati, di norma il contratto di livello inferiore), cfr. Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, *q. Riv.*, 1986, II, 435, con nota di IOTTI e di MANASSERO. Il criterio è applicabile solo ove i contratti collettivi siano stipulati dai medesimi soggetti sindacali (T. Roma 21 febbraio 1990, *FI*, 1990, I, 2961, con nota di ROMEI).

La giurisprudenza (salvo, a quanto consta, pochi casi risalenti nel tempo: Cass. 18 gennaio 1978, n. 233, *FI*, I, 1978, 589; Cass. 28 marzo 1980, n. 2049, *MGL*, 1980, 394, ai soli fini dell'interpretazione) ha generalmente escluso l'esistenza di vincoli di gerarchia tra contratti collettivi di diverso livello. La modifica della disciplina preesistente ad opera della nuova disciplina collettiva incontra, come detto, il limite della intangibilità dei diritti quesiti, cioè di quei « veri e propri diritti (e non di mere aspettative) definitivamente acquisiti dai lavoratori alla stregua della normativa poi superata da quella peggiorativa » (Cass. n. 13300/2000 cit.; tra le tante v. anche Cass. 17 marzo 1999, n. 2429, *NGL*, 1999, 441; Cass. 16 marzo 1990, n. 2155, ined.).

Si segnala che l'art. 2112, terzo comma, c.c., come sostituito dal d.lgs. n. 18/2001, nel caso di trasferimento d'azienda, limita l'effetto di sostituzione « fra contratti collettivi del medesimo livello ».

3. Le parti collettive possono, nella loro autonomia, rimettere determinate materie o determinati aspetti alla trattativa a un livello inferiore.

di risparmio, che ha introdotto il premio di produttività, pur disponendo che esso ha decorrenza dal 1990, non è di applicazione diretta, perché esso rinvia, per i criteri di determinazione del contenuto economico di detto premio, al contratto integrativo aziendale. In particolare rinvia per la disciplina della rilevanza della presenza in servizio o della sua cessazione; legittimamente quindi l'art. 18 del contratto integrativo aziendale 1992 per il personale della Carimonte, stabilisce che esso si applica solo ai funzionari in servizio alla data della sua stipulazione. — *Omissis*.

Tali clausole di rinvio sono generalmente ricondotte alla parte c.d. obbligatoria del contratto collettivo e, come tali, producono effetti nei soli confronti delle parti collettive stipulanti. Un sistema decentrato di contrattazione è previsto dal protocollo del 23 luglio 1993 (v. M. D'ANTONA, *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, *q. Riv.*, 1994, I, 411). Il protocollo ha delineato la struttura della contrattazione collettiva prevedendo due livelli contrattuali (uno nazionale di categoria, l'altro aziendale o territoriale), legati tra loro da un rapporto di tipo funzionale (riserva al contratto locale di materie e istituti « diversi e non ripetitivi » rispetto a quelli disciplinati dal contratto nazionale) e gerarchico (è il ccnl che determina per rinvio le materie della contrattazione decentrata: « la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria... Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola », cap. 2, n. 3, terzo comma del protocollo).

L'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 prevede che la r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro « possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva » (art. 5, parte I).

4. Circa l'eventuale violazione dei limiti di competenza fissati dalle clausole di rinvio, la giurisprudenza ha osservato che un tale inadempimento opera esclusivamente a livello di relazioni intersindacali, dal momento che « nel contratto collettivo relativo a rapporti privati non è stata adottata la tecnica legislativa di cui al quarto comma del d.lgs. n. 396/1997 vigente nel lavoro pubblico e quindi le regole di competenza fissate dal contratto collettivo nazionale non hanno l'efficacia di rendere invalide le clausole difformi del contratto aziendale. Le prime si ascrivono nella parte obbligatoria del contratto e danno luogo solo a un inadempimento degli obblighi che gli stipulanti hanno reciprocamente assunto, inadempimento rilevante solo a livello delle relazioni intersindacali » (così A. Milano 18 febbraio 2003, *D&L*, 2003, 293). Cfr. anche Cass. 27 maggio 1987, n. 4758, *OGL*, 1987, 867: « in presenza di una contrattazione collettiva nazionale che non precisava un elemento della retribuzione, demandando tale precisazione alla contrattazione aziendale, la successiva precisazione di tale elemento da parte di una contrattazione provinciale non comporta la nullità di tale pattuizione provinciale, quasi si dovesse parlare di illegittimità per violazione del disposto di una fonte superiore e di invasione di settore ad essa precluso ».

MOTIVI DELLA DECISIONE. — *Omissis*. — Questa Corte, decidendo in analogia controversia sulla interpretazione del medesimo art. 101 del medesimo c.c.n.l. 4 novembre 1991 per dirigenti e funzionari delle Casse di risparmio, in rapporto all'art. 18 con testo identico di contratto integrativo aziendale di altra azienda bancaria, ha cassato con rinvio la sentenza impugnata la quale, come quella oggetto del presente giudizio, aveva ritenuto che con il successivo accordo integrativo aziendale del 1992 le parti stipulanti, nel concordare i criteri per la determinazione del relativo ammontare, avessero anche ristretto l'applicabilità

La violazione dei limiti posti dalla clausola di rinvio non comporterebbe quindi alcuna sanzione sul piano civilistico né, tantomeno, la nullità della pattuizione collettiva in violazione della clausola di rinvio (Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, ha ritenuto « non fondata la tesi secondo cui, qualora le parti dell'accordo aziendale avessero inteso operare una formale riduzione dell'orario di lavoro, la relativa pattuizione sarebbe addirittura nulla, perché in violazione con la riserva di competenza in materia alla contrattazione nazionale »).

L'effettività dell'assetto contrattuale è garantita « esclusivamente da sanzioni di natura associativa, che, per loro natura, non incidono sulla validità degli accordi sindacali aziendali o territoriali che derogano alle competenze assegnate dal contratto nazionale » (così M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, VIII ed., Cedam, Padova, 2002, 130, con espresso riferimento al protocollo del luglio 1993. Cfr. anche P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, DLRI, 1988, 460-463; le clausole limitative dei contenuti contrattuali « potrebbero produrre effetti reali solo in forza di uno specifico intervento del legislatore »; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 284 ss., ivi ulteriori riferimenti di dottrina in argomento).

5. Per il caso di mancata stipulazione del contratto di secondo livello, in giurisprudenza è stato escluso che il giudice possa emanare una pronuncia sostitutiva dell'intesa non realizzata: Cass. 20 maggio 1999, n. 4860, ined., ritiene infondata « la tesi che il Giudice di merito, preso atto dell'infruttuosità del negoziato in sede consortile, avrebbe dovuto emanare pronuncia, sostitutiva dell'intesa non realizzata (...) Accedendo a questo invito il Giudice, invero, sarebbe intervenuto autoritativamente su un rapporto la cui regolazione — non essendo in questione l'osservanza del precetto costituzionale sulla retribuzione sufficiente (art. 36 Cost.) — doveva restare affidata all'autonomia negoziale ».

Per gli aspetti espressamente rinviati e riservati alle rappresentanze territoriali delle parti stipulanti i singoli lavoratori, quand'anche in ipotesi associati ai sindacati stipulanti, hanno solo « una semplice aspettativa di fatto » (così G. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963, 29, in nota). Il rinvio potrebbe al più comportare, per le associazioni territoriali o aziendali, un obbligo a trattare, e una correlativa facoltà di usare, all'riguardo, gli strumenti ordinari di pressione sindacale. Alcuni contratti nazionali prevedono, per il caso di mancata realizzazione della contrattazione aziendale, l'erogazione di determinati importi (es. l'art. 55 c.c.n.l. Industria Alimentare del 5 giugno 1999). Anche se esistesse un vero e proprio obbligo a contrarre in capo alle rappresentanze territoriali, « questo non potrebbe rientrare nel campo di applicazione in cui opera l'art. 2932 c.c. » (U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo d'impresa*, 1963, 62, il quale sottolinea che « l'eventualità del contratto collettivo d'impresa costituisce il tratto differenziale della clausola di rinvio rispetto al contratto preliminare »).

del contratto collettivo nazionale e, conseguentemente, del premio di produttività, ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione di tale accordo e a quelli successivamente assunti, così escludendo coloro che erano stati collocati in pensione nell'arco di tempo tra la stipulazione del contratto collettivo nazionale e la sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale (Cass. 2 aprile 2001 n. 4839).

Nell'aderire al recente ed autorevole precedente citato, questo Collegio deve darne conto esplicitando alcune precisazioni logico giuridiche.

Non è neppure invocabile il meccanismo di cui all'art. 1349 c.c., che prevede un intervento suppletivo da parte del giudice « se la determinazione della prestazione dedotta in contratto è deferita a un terzo » e il terzo non vi provvede. Il rinvio ad altro livello di contrattazione tra le parti non equivale al rinvio « a un terzo » (per un caso non condivisibile di applicazione dell'art. 1349 c.c. v. Cass. 16 maggio 1998, n. 4931, *q. Riv.*, 1999, II, 46, con nota di CATTANI, ivi riferimenti alla distinzione tra attività negoziale sottratta all'intervento del giudice e attività meramente esecutiva).

Nel processo formativo del contratto collettivo, anche nel caso di rinvio dal contratto collettivo nazionale a contratti locali — quale che sia la qualificazione giuridica della fattispecie (per una rassegna cfr., oltre agli autori citati al punto 2, BORTONE-CURZIO, *Il contratto collettivo*, Utet, Torino, 1984, 258 ss.) — « non può trovare posto alcun sostitutivo legale dell'attività negoziale delle parti: né in rapporto alla conformazione del contenuto del futuro contratto; né in rapporto all'attività propriamente volitiva esprimentesi nel consenso costitutivo del contratto medesimo » (così U. ROMAGNOLI, *op. cit.*, 64).

6. La Corte di Cassazione, nella sentenza in commento, formula alcune sintetiche osservazioni in tema di rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, ravvisa una sorta di gerarchia tra livelli contrattuali ed afferma che « un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale ».

La sentenza, pur dettata da ragionevoli esigenze di coordinamento, finisce con l'applicare meccanismi di gerarchia delle fonti che non appaiono rispondenti ai principi di libera organizzazione e autonomia contrattuale che regolano il nostro attuale ordinamento sindacale.

Il risultato messo in evidenza dalla Corte (l'attribuzione del premio di produttività ai dipendenti medio tempore cessati) in realtà era perseguibile sulla base della usuale regola della intangibilità dei diritti quesiti (lo stesso precedente citato nella sentenza in epigrafe si limita a fare applicazione, in fattispecie del tutto analoga, di tale regola: Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, *NGL*, 2001, 701), senza che vi fosse la necessità (né, secondo quanto sopra illustrato, la possibilità) di ricorrere a un principio — assai dubbio — di gerarchia tra fonti contrattuali.

Quanto alla « naturale forma di sovraordinazione » del livello nazionale su quello locale (l'espressione è ripresa da Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, *q. Riv.*, 2000, II, 617, con nota di BANO), è stato osservato che l'espressione appare « in sé ambigua » e la validità dell'assunto « non discende *de plano* dal disegno individuale volontaristico del diritto sindacale italiano a cui sono improntati gli altri principi enunciati dalla Corte » (così BANO, *op. cit.*, 619-620).

ROBERTO RESELLI
Avvocato in Milano

La prima è che la statuizione ricordata presuppone una determinata interpretazione del contratto collettivo da parte del giudice del merito, ed il relativo controllo da parte della Corte di legittimità, la quale, nella specie, ha bocciato la svalutazione da questi operata della disposizione del contratto collettivo nazionale secondo cui il diritto al premio di produttività decorre dal 1990, siccome contraria ai canoni della interpretazione letterale e complessiva (artt. 1362, 1363 c.c.); sicché il diritto al premio di produttività risulta conferito dal contratto collettivo nazionale da questa data, e il contratto integrativo aziendale è delegato solo per la determinazione dei criteri di determinazione del suo contenuto economico.

La seconda è che ove la Corte abbia ritenuto corretta una determinata interpretazione del contratto collettivo, i principi basilari della logica non consentono di ritenere egualmente valida una diversa ed opposta interpretazione di altro giudice di merito; a fronte di identica motivazione e di identiche censure, una divaricazione dal precedente della Corte è ammissibile solo per consapevole dissenso, del quale nella presente causa il Collegio ritiene non sussistano i presupposti interpretativi.

In terzo luogo, pur avendo questa Corte escluso che tra contratti collettivi di diverso livello esista un rapporto di gerarchia, ha tuttavia affermato che tra contratti collettivi di diverso livello, sottoscritti da articolazioni delle medesime organizzazioni sindacali e datoriali, esiste una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali e comunque una esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano nell'insieme l'ordinamento sindacale (in particolare Cass. n. 1576/2000 cit.).

Pertanto un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale.

Infine, che il contenuto economico del diritto riconosciuto dal contratto collettivo nazionale può essere determinato, per le prestazioni già rese, anche retroattivamente, dopo la cessazione del servizio, dal contratto integrativo aziendale, come risulta dalla giurisprudenza di questa Corte di cui *infra*, in tema di aumenti retributivi scaglionati nel tempo.

Poste queste premesse metodologiche relative al ruolo di questa Corte, non si può non condividere il fondamento giuridico della precedente statuizione, costituito dal consolidato principio secondo cui, in tema di successione di contratti collettivi di diverso livello, opera il principio di intangibilità dei diritti che siano stati acquisiti dal lavoratore in base alla contrattazione nazionale e per una prestazione già svolta, allorché al successivo accordo integrativo aziendale siano demandati soltanto i criteri di determinazione dell'ammontare del beneficio retributivo (Cass. n. 4839/2001 cit.; 12 febbraio 2000, n. 1576; 27 agosto 1997, n. 8998; 20 marzo 1996 n. 2361; 10 gennaio 1989, n. 46; 15 giugno 1987, n. 5267). In particolare si deve parlare di diritti quesiti per le prestazioni rese dopo la data di decorrenza del beneficio stabilito dal contratto collettivo (Cass. 29 novembre

1992, n. 12751; cfr., *a contrario*, la copiosa giurisprudenza di questa Corte in tema di aumenti retributivi scaglionati nel tempo, i quali rilevano, anche retroattivamente, ma nei limiti delle prestazioni rese dalla decorrenza della prima *tranche* fino alla cessazione del rapporto, e con esclusione delle *tranches* di aumenti maturate successivamente: Cass. 23 luglio 2001, n. 9999 e 10001; Cass. 18 aprile 2000, n. 5042; Cass. 23 giugno 2000, n. 8558; Cass. 7 dicembre 1999, n. 13672; Cass. 8 ottobre 1999, n. 11309; Cass. 20 ottobre 1998, n. 10400; Cass. 10 giugno 1997, n. 5200; Cass. 10 dicembre 1991, n. 13328). — *Omissis*

Il ricorso va pertanto accolto, la sentenza impugnata cassata, e gli atti trasmessi alla Corte d'appello di Firenze, la quale deciderà la causa attenendosi al seguente principio di diritto: tra contratti collettivi di diverso livello, sottoscritti da articolazioni delle medesime organizzazioni sindacali e datoriali — esistendo una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali — si pone comunque una esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano nell'insieme l'ordinamento sindacale. Pertanto un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferita dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale ». — *Omissis*.