



C.C.N.L. e modifiche unilaterali

Cosa sono i CCNL e chi sono i soggetti a cui si applicano?

I Contratti collettivi nazionali di lavoro sono una tipologia di contratti di lavoro stipulati a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I contratti collettivi sono qualificabili come contratti di diritto comune non esplicanti efficacia verso i terzi e con efficacia vincolante limitatamente:

- alle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che lo hanno stipulato;
- ai soggetti iscritti alle stesse associazioni (in virtù del mandato rappresentativo conferito dal lavoratore e dal datore con l'iscrizione alle rispettive associazioni sindacali);
- ai soggetti che, pur non essendo iscritti, vi abbiano aderito anche solo implicitamente.

N.B. Per comprendere meglio quanto sopra esposto si consiglia di consultare il documento "CCNL profili applicativi"

Quali sono le finalità?

Le finalità primarie del contratto collettivo sono:

- determinare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore (es: commercio, terziario, turismo, cooperativistico, ecc.), sia sotto l'aspetto economico (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello normativo (disciplina dell'orario, qualifiche e mansioni, stabilità del rapporto, ecc.).

- disciplinare i rapporti tra i soggetti collettivi firmatari.

Soggetti stipulanti, durata, rinnovo.

Il contratto collettivo di lavoro è solitamente concluso dalle associazioni sindacali di categoria che rappresentano i datori e i lavoratori operanti in un certo settore. A livello aziendale, il contratto può essere stipulato anche dal singolo datore di lavoro, legittimato a condurre le trattative con le organizzazioni sindacali aziendali o alternativamente con un gruppo spontaneo e non necessariamente sindacalizzato di lavoratori.

La durata del contratto è fissata dalle parti stipulanti. Il contratto collettivo nazionale di categoria ha una durata di tre anni sia per la parte normativa che per la parte economica. Alla scadenza del termine,



conformemente ai principi generali, il CCNL cessa di produrre effetti e non è più vincolante. La Corte di Cassazione nel dispositivo della sentenza n. 668 del 17.01.2004 ha ribadito che l'art. 2074 c.c. (*Efficacia del contratto*) non si applica ai contratti collettivi di diritto comune. Si evidenzia che l'efficacia delle clausole attinenti la retribuzione preservano la loro efficacia anche dopo la scadenza.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata dalle parti firmatarie di norma tre mesi prima della scadenza dello stesso.

Come individuare il CCNL applicato in azienda?

Al fine di individuare il contratto applicato deve essere considerata come discriminante, la concreta volontà delle parti, espressa esplicitamente nel contratto individuale oppure desumibile dall'applicazione continuativa e incontestata di un determinato CCNL all'interno dell'azienda.

Ai fini della prova dell'avvenuta recezione, secondo la giurisprudenza, devono essere osservate le clausole più rilevanti e significative (Cass. 30 gennaio 1992, n. 976) mentre non è sufficiente il semplice richiamo fatto dal datore di lavoro alle tabelle dei minimi salariali o la circostanza che il datore di lavoro abbia proceduto all'applicazione soltanto di alcune clausole del contratto collettivo (Cass. 14 aprile 2001, n. 5596).

Quali sono le "clausole più rilevanti e significative"?

In linea di principio possono esservi ricomprese tutte quelle caratteristiche che rendono peculiare e differente un contratto rispetto ad un altro, permettendone senza indugi l'identificazione. A titolo esemplificativo citiamo le proporzioni numeriche adottabili per le assunzioni con alcune fattispecie contrattuali (a tempo determinato, con somministrazione ecc.) o l'utilizzo di determinati strumenti o istituti (ad esempio la banca ore o la disciplina dell'apprendistato) propri di un determinato CCNL.

Cos'è la contrattazione di secondo livello?

E' la contrattazione che avviene a livello aziendale o a livello territoriale. L'art. 8 della legge Finanziaria 148/2011 è intervenuta rendendo i CCNL derogabili anche in pejus, sia per la parte normativa che per quella retributiva, da quelli territoriali e aziendali nelle seguenti materie:

- installazione di impianti audiovisivi;
- mansioni / classificazione e inquadramento professionale;
- orario di lavoro;
- assunzioni con tutte le tipologie di contratti;



- licenziamento ad eccezione di quello discriminatorio e tutela della maternità.

I contratti collettivi indipendentemente dal livello restano vincolati al rispetto della Costituzione, delle convenzioni internazionali e del diritto dell'Unione europea.

Il datore di lavoro può recedere dal CCNL applicato e adottarne un altro senza consultare il lavoratore?

Si. Giurisprudenza recente (sentenza n. 1531, 21 ottobre 2009 del Tribunale di Genova) ha stabilito che la modifica del rapporto di lavoro può avvenire anche in assenza delle rappresentanze sindacali senza che ciò comporti una violazione dei diritti dei lavoratori. Il contratto collettivo come già esposto si configura come una fattispecie di diritto comune e, pertanto, qualora non sia previsto un limite temporale alla sua efficacia, è concesso alle parti di recedere anche unilateralmente *ante tempus*.

Il lavoratore anche quando non consultato deve sempre essere messo al corrente della modifica del CCNL applicato in azienda

Ma il contratto collettivo non ha una durata di 3 anni?

Si, ma validità ed efficacia sono concetti giuridici distinti, ovviamente collegati, ma comunque non coincidenti. Senza addentrarci in argomentazioni giuridiche che esulano dalla presente, basilare, trattazione è opportuno far presente che la validità concerne la conformità dell'atto alle regole legali (sia di carattere generale, sia specificamente dettate per il tipo di atto) che lo disciplinano, mentre l'efficacia attiene all'attitudine dell'atto a sortire gli effetti di cui è capace. E' ovvio che un contratto collettivo "scaduto" sarà privo di efficacia eccezion fatta per la parte normativa.

Il datore può utilizzare un CCNL che includa condizioni peggiorative rispetto a quello adottato precedentemente?

Si, ma le modifiche *in pejus* (peggiorative) non si applicano ai lavoratori già in forza nell'azienda prima dell'adozione del nuovo CCNL. Si ipotizzi ad esempio che il datore in data 1 settembre 2014 decida di adottare un nuovo contratto collettivo con retribuzioni inferiori per i vari livelli di inquadramento rispetto a quelli utilizzati prima. Ne consegue che i nuovi trattamenti economici verranno applicati ai dipendenti assunti dal 1 settembre in poi, mentre i vecchi dipendenti hanno diritto a ricevere la medesima retribuzione.

Ma l'art. 8 della legge 148/2011 non concede alla contrattazione di prossimità di derogare anche in pejus?



Si. Ma non deve essere confusa la variazione del contratto applicato in azienda da parte del datore, che avviene unilateralmente, con le deroghe *in Pejus* di un contratto collettivo, anche aziendale, che sono comunque frutto di concertazione, anche se territorialmente ristretta.

Quali sono i limiti a cui il datore deve soggiacere?

Prendendo spunto dalla rilevante sentenza n. 1531, 21 ottobre 2009 del Tribunale di Genova. La sentenza ha ribadito che il recesso da parte del datore è ammissibile purché venga rispettato:

- il principio di irriducibilità della retribuzione (cioè quanto esposto sopra);
- la variazione non deve comportare un mutamento peggiorativo delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo e quindi l'applicazione di un trattamento complessivo deterioro. Tale valutazione va effettuata considerando non solo la retribuzione tabellare, ma l'insieme delle disposizioni economiche e normative dei due contratti (in armonia con consolidata giurisprudenza ad esempio Cass. 11 agosto 2004 n. 15605, Cass. 1 settembre 2003 n. 12760);

Quali sono i vantaggi nel mutare un contratto collettivo applicato in azienda?

Molteplici. Innanzitutto le disposizioni del nuovo contratto troveranno applicazione nei confronti del personale assunto dopo la variazione. In secondo luogo i CCNL offrono strumenti differenti e peculiari che li differenziano uno dall'altro (si pensi ai servizi che offerti dagli Enti Bilaterali o dai Fondi interprofessionali di formazione continua che fanno riferimento alle medesime parti sindacali firmatarie del CCNL) che non devono essere sottovalutati e che rendono un contratto più appetibile rispetto ad un altro. Ricordiamo inoltre che al di fuori dei diritti quesiti (cioè diritti già entrati nella sfera giuridica del lavoratore e quindi immutabili) il nuovo CCNL applicato in azienda può apportare mutamenti anche al trattamento complessivo dei lavoratori assunti in precedentemente alla variazione.

Quali procedure devo attivare al fine di modificare il CCNL applicato in azienda?

La procedura è semplicissima. Il datore di lavoro deve rendere edotto lo studio paghe (quindi il soggetto che si occupa materialmente di predisporre le buste paga dei dipendenti) della variazione del CCNL applicato in azienda, indicando il nuovo contratto e la data in cui è avvenuta la variazione. Per i contratti riferiti all'EBITEN le "lettere di trasmigrazione contrattuale" peculiari per ogni CCNL, sono già state predisposte e reperibili al sito www.ebiten.it/ccnl.html.

Il datore in seconda battuta si deve premurare di portare a conoscenza dei dipendenti l'avvenuta variazione del CCNL applicato in azienda.