

Il datore di lavoro può cambiare CCNL solo alla scadenza

Per la Cassazione al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo

/ Luca NEGRINI

Le controversie conseguenti all'uscita del gruppo FIAT dal **sistema confindustriale** ed alla stipula di un contratto collettivo di gruppo sembrano non avere fine, nonostante siano trascorsi quasi otto anni dal 31 dicembre 2011, data dalla quale le aziende del gruppo FIAT non fanno più parte di Confindustria ed hanno intrapreso una politica di contrattazione collettiva di gruppo, cui sono rimaste estranee le federazioni sindacali appartenenti alla CGIL.

Una di queste controversie, nata dal ricorso per condotta antisindacale promosso dal sindacato dei chimici della CGIL per contestare che un'azienda del gruppo, che in precedenza applicava il CCNL Gomma e plastica, fosse passata al contratto collettivo di gruppo prima della scadenza del CCNL, ha offerto lo spunto ai giudici di legittimità per ribadire principi consolidati in merito ai **vincoli** che un accordo collettivo impone al singolo datore di lavoro durante il periodo di vigenza contrattuale.

Con la sentenza n. 21537 del 20 agosto 2019, la Cassazione ha stabilito che "non è consentita nel nostro ordinamento l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare". In altre parole, quando il rapporto di lavoro è regolato da un CCNL, il datore di lavoro fino alla **naturale scadenza** del contratto deve continuare ad applicarlo e non può sostituire la disciplina collettiva con una diversa, neppure se nel frattempo non partecipa più all'associazione datoriale che aveva sottoscritto il contratto originariamente applicato. Solo dopo la naturale scadenza dell'accordo collettivo questa sostituzione potrà avvenire, sempre a condizione che l'obbligo di continuare ad applicare lo stesso contratto collettivo non discenda dall'appartenenza all'associazione datoriale che ne abbia sottoscritto il rinnovo.

Di conseguenza, i giudici di legittimità hanno ritenuto **illegittimo** il comportamento dell'azienda che era passata ad applicare il contratto collettivo del gruppo senza attendere la naturale scadenza del CCNL del settore Gomma e plastica in precedenza applicato, a nulla rilevando il fatto che nel frattempo fosse uscita, come tutte le altre aziende del gruppo, da Confindustria.

Una soluzione cui secondo la Corte si deve giungere sul piano del vincolo nel tempo del contratto collettivo

applicato, senza che assuma alcun rilievo in proposito la disciplina del contratto di prossimità di cui all'art. 8 del DL 138/2011 e della relativa possibilità per i contratti territoriali od aziendali di derogare alla disciplina del contratto nazionale, non potendo la fattispecie esaminata essere inquadrata in quel contesto.

Il **principio generale** cui si deve fare riferimento, secondo la Cassazione, è quindi quello già affermato in precedenza (Cass. n. 8994/2011), secondo cui "nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 c.c., conseguente ad una propria situazione di difficoltà economica".

Diverso il caso della contrattazione aziendale

Un principio che non vale, invece, per la **contrattazione aziendale**, di cui il singolo datore di lavoro sia parte. In questo caso, se il contratto aziendale contiene un termine di durata, il datore di lavoro potrà dare disdetta dal contratto per impedirne il tacito rinnovo e porre termine, quindi, all'applicazione della disciplina collettiva convenuta a livello aziendale dopo la naturale scadenza del contratto.

Qualora, invece, il contratto aziendale non contenga una scadenza e sia quindi **a tempo indeterminato**, il datore di lavoro per cessarne l'applicazione dovrà recedere dal contratto aziendale, dando all'altra parte un ragionevole periodo di preavviso. Questo a prescindere dal fatto che l'accordo aziendale preveda espressamente tale facoltà di recesso, sia in forza di un principio generale secondo il quale nel nostro ordinamento non sono ammessi vincoli perpetui, per cui alla parte di un rapporto contrattuale a tempo indeterminato deve sempre essere consentita la possibilità di liberarsi dal vincolo contrattuale, sia perché altrimenti sarebbe vanificata la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina deve essere parametrata su una realtà socio-economica in continua evoluzione.