

Contratti collettivi, modifiche peggiorative e diritti acquisiti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22126 del 29 Ottobre 2015, ha stabilito che le disposizioni dei contratti collettivi operano come fonte eteronoma di regolamento del rapporto lavorativo nel senso che operano “dall'esterno”, anche se incorporate nel contratto individuale di lavoro. sicché, nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, intendendosi per tali solo le situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, come i corrispettivi di prestazioni già rese, e non anche quelle situazioni future o in via di consolidamento che sono autonome e suscettibili come tali di essere diversamente regolate in caso di successione di contratti collettivi.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha definito che nel caso di Ccnl modificativo in senso sfavorevole della posizione del lavoratore dipendente sono fatti salvi i diritti acquisiti in precedenza.

In questo modo si mettono al riparo i lavoratori da eventuali svantaggiose modifiche apportate ai Contratti Collettivi Nazionali. Infatti la pronuncia in oggetto prevede che nell'eventualità venga stipulato un nuovo Contratto Collettivo Nazionale contenente condizioni risultanti penalizzanti per i lavoratori precedentemente contrattualizzati le summenzionate penalizzazioni risultano di fatto inefficaci.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso di un lavoratore al giudice del lavoro, con il quale esponeva di essere dipendente di una società con qualifica di impiegato e che una decina di anni dopo l'originario rapporto di lavoro era proseguito in via continuativa con una nuova società (Sicuritalia S.p.A.), subentrante alla precedente. Il dipendente aggiungeva che in sede di originaria assunzione era stato richiamato l'accordo sindacale, che prevedeva l'applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale dei terziario relativamente ad alcuni istituti contrattuali, tra i quali, per coloro che utilizzano nell'esercizio delle funzioni un'arma, una specifica indennità di funzione. Deduceva quindi che tre anni prima dell'inizio del rapporto con la nuova società aveva subito una riduzione della retribuzione, poiché era stata soppressa l'indennità di funzione connessa al servizio armato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La suddetta modifica in peius era giustificata dalla società datrice di lavoro in base a un accordo, siglato dalla società precedente e RSA, nel quale era espressamente previsto che venisse meno l'applicazione dell'indennità di funzione. Chiedeva accertarsi il diritto a percepire la retribuzione nella sua interezza, con condanna alla corresponsione delle differenze retributive.

Il Tribunale di Milano accoglieva la domanda.

La società proponeva quindi appello e i giudici di secondo grado, in riforma della sentenza di primo grado, rigettavano la domanda.

La Corte territoriale motivava la sentenza definendo che nel caso in esame doveva essere presa in considerazione la successione nel tempo di contratti collettivi, risolta da giurisprudenza consolidata nel senso che "nell'ambito dei rapporti tra contratti collettivi di diritto comune è ammissibile la deroga anche peggiorativa delle previsione del ccnl da parte di un contratto collettivo aziendale successivo cronologicamente".

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la Corte territoriale contraddittoriamente ammetteva in astratto che i diritti quesiti non possono essere toccati nella successione contrattuale collettiva aziendale, senza però trarre in concreto la doverosa e conseguente necessità di valutare come l'indennità di arma si ponesse nell'una e nell'altra contrattazione. La Corte, infatti, si era limitata ad affermare come in astratto potesse esistere in talune ipotesi una deroga peggiorativa.

In secondo luogo il dipendente rilevava che la Corte territoriale erroneamente aveva affermato che fonte dell'indennità c.d. di arma fosse la contrattazione collettiva del settore terziario, pur non essendo prodotto dalle parti il ccnl di riferimento. Di conseguenza l'accordo aziendale contestato non avrebbe avuto alcun raffronto con accordi collettivi precedenti di pari grado o di diverso grado, dovendosi raffrontare esclusivamente con la posizione del lavoratore. e con la retribuzione concordata in sede di contratto individuale. Ne conseguiva che la soluzione del caso sarebbe stata data dal combinato disposto degli artt. 2077 e 2103 c.c.(il primo vieta al contratto collettivo di sostituire le condizioni più favorevoli del singolo prestatore, il secondo dispone che il lavoratore conservi il trattamento corrispondente all'attività svolta senza alcuna diminuzione della retribuzione).

La decisione

La Corte respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici definivano che, con riguardo al secondo motivo di ricorso, il ricorrente non allegava il contratto individuale che, secondo il suo assunto, avrebbe

previsto il diritto all'indennità ad personam senza rinviare alla contrattazione collettiva. Lo stesso ricorso era, altresì, infondato in relazione al profilo attinente al principio affermato in sentenza riguardo alla successione dei contratti e alla possibilità di modifica in senso peggiorativo di un contratto aziendale rispetto a un contratto collettivo nazionale, per il quale "Alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 cod. civ., prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni – **fermi restando i diritti quesiti dei lavoratori sulla base della precedente contrattazione collettiva** – , nonché disporre in ordine alla prevalenza da attribuire, nella disciplina dei rapporti di lavoro, ad una clausola del contratto collettivo nazionale o del contratto aziendale, con possibile concorrenza delle due discipline. La concorrenza delle due discipline, nazionale e aziendale, non rientrando nella disposizione recata dall'art. 2077 cod.civ, va risolta tenuto conto dei limiti di efficacia connessi alla natura dei contratti stipulati, atteso che il contratto collettivo nazionale di diritto comune estende la sua efficacia nei confronti di tutti gli iscritti, nell'ambito del territorio nazionale, alle organizzazioni stipulanti e il contratto collettivo aziendale estende, invece, la sua efficacia, a tutti gli iscritti o non iscritti alle organizzazioni stipulanti, purché svolgenti l'attività lavorativa nell'ambito dell'azienda".

Quanto al primo motivo, la Corte evidenziava poi che in esso, ancorché articolato nella prospettiva dell'esistenza di presunti diritti quesiti, non risultava adeguatamente allegato il dedotto peggioramento retributivo, dovendosi ragguagliare lo stesso al trattamento economico complessivo, con specificazione delle singole voci come modificate in peius, e non essendo idonea a tal fine la produzione solo di alcune buste paga.

Per altro verso, aggiungevano i Giudici, era da rilevare come corretto il ragionamento della Corte territoriale, la quale, dando atto che la pretesa del lavoratore riguardava prestazioni future e non emolumenti già entrati a far parte del patrimonio del soggetto. In tal modo essa aveva correttamente fatto applicazione del principio, già presente nella passata giurisprudenza di legittimità, secondo cui "le disposizioni dei contratti collettivi si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, intendendosi per tali solo le situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, come i corrispettivi di prestazioni già rese, e non anche quelle situazioni future o in via di consolidamento che

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

sono autonome e suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi”.

In definitiva

La sentenza in commento, malgrado il verdetto sfavorevole al lavoratore, è comunque interessante e degna di nota, in quanto ci offre la possibilità di focalizzare un principio giurisprudenziale importante, per il quale nel caso in cui il contratto collettivo nazionale (Ccnl) venga sostituito da uno successivo che tuttavia contenga condizioni più sfavorevoli per i dipendenti rispetto al precedente, ***nessuna modifica peggiorativa può essere applicata ai lavoratori che hanno già maturato diritti, ovvero i cosiddetti diritti quesiti o acquisiti, ossia quelle posizioni già consolidate dal punto di vista patrimoniale***, che hanno, peraltro, finito per ingenerare una legittima aspettativa da parte del beneficiario.

A questo proposito occorre infatti ricordare che non rientrano nei diritti quesiti le semplici speranze o previsioni future, per l'appunto “suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi”. Ed è proprio il caso, nella nostra fattispecie, del decremento della retribuzione per la soppressione di una indennità ad opera del nuovo Ccnl.

Quindi, in definitiva, i contratti collettivi nazionali sono liberi di prorogare l'efficacia delle condizioni in esse previste, ma anche di modificarle sia in senso migliorativo che peggiorativo, con inevitabili ripercussioni negative sui pregressi inquadramenti e sulle pregresse retribuzioni, ma i Diritti Quesiti dai Lavoratori non sono novellabili in senso sfavorevole, costituendo una oggettiva e inalterabile validità giuridica.

In relazione a ciò le eventuali indennità di funzione o analoghi emolumenti già concretamente acquisiti dal lavoratore non possono essere successivamente ridimensionati o soppressi, ma vanno comunque corrisposti in misura e modalità invariate anche a fronte di eventuali e successive modifiche dei Contratti Collettivi.

Si ricorda inoltre, per completezza di informazione, che i Contratti Collettivi Nazionali sono di efficacia oggettiva per tutti coloro che risultano iscritti alle Organizzazioni Sindacali di Categoria stipulanti gli accordi, altresì i Contratti Collettivi Aziendali estendono di fatto la loro efficacia a tutti i Lavoratori svolgenti l'attività lavorativa nell'ambito dell'Azienda interessata dal Contratto Collettivo, prescindendo da una eventuale adesione alle Organizzazioni Sindacali fautrici del Contratto Collettivo in oggetto.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Concludendo, nell'ipotesi in cui venga attribuita per necessità aziendale al lavoratore una differente funzione questa potrà risultare congrua con le direttive promulgate dalla sentenza oggi considerata, se non viene conclamato un reale peggioramento retributivo, infatti, come detto in pronuncia, le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali devono intendersi come fonti esterne rispetto ai contratti Individuali fermo rimanendo il dato oggettivo dell'invarianza dell'entità delle retribuzioni medesime.

Di sicuro la sentenza è importante nel settore del lavoro perché puntualizza quegli aspetti, i diritti quesiti per l'appunto, che devono per necessità oggettive e che si possono intuire, rimanere invariabili e inattaccabili nel tempo, avendo infatti la funzione di stabilizzare situazioni economiche individuali che altrimenti sarebbero esposte a fluttuazioni improprie.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)