



Lavoro

Integrativo, disdetta unilaterale con salvaguardie —p.24

Sì alla disdetta unilaterale dell'integrativo ma resta la tutela dei diritti acquisiti

Contratti aziendali

Da rispettare i livelli retributivi fissati dal Ccnl di riferimento

Valgono i premi e gli scatti di anzianità maturati nella vigenza dell'accordo

Pagina a cura di

Valentina Pepe

La crisi senza precedenti innescata dalla pandemia sta imponendo alle imprese un radicale ripensamento degli attuali modelli organizzativi. I temi dell'efficientamento e del contenimento del costo del lavoro giocheranno un ruolo decisivo nella partita del rilancio e, ancor di più, della sopravvivenza di molte aziende.

Negli anni della crescita economica caratterizzati da un'economia espansiva, le imprese hanno accordato ai propri dipendenti condizioni migliorative rispetto alla regolamentazione minima dettata dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, in un'ottica attrattiva, di condivisione dei risultati e di *employer branding*.

Tali benefici si sono concretizzati, ad esempio, sotto forma di premi – spesso disancorati da parametri di produttività – legati all'espleta-

mento di determinate mansioni, all'anzianità e, financo, alla "presenza in servizio"; di riconoscimento di mensilità aggiuntive e maggio-

zioni su istituti contrattuali.

Se già prima della pandemia, con la crisi del 2008 e il diffondersi del fenomeno del cosiddetto dumping contrattuale, molte realtà hanno messo in discussione la sostenibilità dei sistemi fino ad allora concepiti, la platea degli operatori che, nell'era post Covid, guarderanno alla revisione dei pregressi trattamenti migliorativi e alla riduzione del costo del lavoro è destinata a crescere esponenzialmente, in uno scenario che vede oggi a rischio, in alcuni casi, la continuità aziendale.

Ma la possibilità per il datore di lavoro di intervenire unilateralmente sui trattamenti in corso deve essere attentamente verificata, in base alla fonte istitutiva degli stessi.

Contratti aziendali

Se i trattamenti in corso sono stati istituiti dalla contrattazione aziendale, il datore può intervenire anche unilateralmente su questo fonte. Ciò in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (articolo 2077 del Codice civile), che riguarda il rapporto fra





contratto collettivo e individuale.

In questo caso, le modifiche in senso peggiorativo nei confronti del lavoratore sono quindi ammissibili, ma con alcuni limiti. In primo luogo la modifica, per quanto peggiorativa, è legittima ove non ne derivi la lesione della retribuzione adeguata ex articolo 36 della Costituzione che, di

norma, trova il proprio parametro nella contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

In secondo luogo, l'intervento peggiorativo sulle voci della contrattazione integrativa trova un limite invalicabile nelle previsioni del contratto individuale e nei cosiddetti diritti quesiti, già entrati a far parte del patrimonio di diritti del lavoratore e, come tali, immutabili. Rientrano in questa fattispecie, ad esempio, il premio di produttività maturato nell'anno precedente, anche se il pagamento è differito all'anno successivo, o gli scatti di anzianità maturati nella vigenza del contratto poi disdetta.

L'uso aziendale

In assenza di una fonte collettiva, ricorre l'ipotesi della "prassi" o "uso aziendale" in presenza di un reiterato comportamento del datore di lavoro, che riconosce spontaneamente e in via continuativa a tutti i dipendenti, o a categorie di lavoratori omogenee, un trattamento non previsto né dalla contrattazione collettiva né dai contratti individuali di lavoro.

L'attuale orientamento giurisprudenziale in tema di "uso aziendale", superando un precedente indirizzo, ha statuito che tali condizioni di miglior favore integrano un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro e non si inseriscono, ex articolo 1340 del Codice civile nei contratti individuali.

Pertanto, per agire sugli effetti dell'uso aziendale sarà possibile operare mediante contrattazione collettiva che potrà modificare l'uso

sia in melius che in peius.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I paletti fissati dai giudici

La disdetta verbale di un integrativo aziendale è legittima, fatta salva una diversa pattuizione tra le parti

Alcuni lavoratori impugnavano la disdetta di un contratto integrativo aziendale, perché comunicato dal datore di lavoro alle organizzazioni sindacali solo verbalmente. La Cassazione ha ritenuto la legittimità del comportamento datoriale, statuendo che i contratti integrativi possono concludersi anche verbalmente o per fatti concludenti e tale libertà della forma riguarda anche il recesso unilaterale ex articolo 1373, comma 2, del Codice civile. L'unico limite a questa libertà di forma è la sussistenza di una eventuale diversa pattuizione scritta precedentemente raggiunta dalle stesse parti stipulanti. *Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 3542/2021*

La disdetta di un accordo aziendale è legittima se non comporta la lesione della retribuzione ex articolo 36 della Costituzione

La disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro di un accordo aziendale a tempo indeterminato è legittima, purché non ne derivi la lesione della retribuzione adeguata ex articolo 36 della Costituzione. Se il lavoratore si lamenta dell'abolizione di una voce retributiva per effetto della disdetta dell'accordo contrattuale che la prevedeva, e pretende il suo ripristino, invocando la lesione dell'articolo 36 della Costituzione, non deve solo dedurre la natura retributiva dell'emolumento soppresso, ma anche allegare la lesione del «minimo costituzionale» e fornire al giudice gli elementi per valutare sul rispetto del principio costituzionale. *Tribunale di Roma, sezione lavoro, sentenza del 2 marzo 2020*

I trattamenti del contratto aziendale, se a favore solo di alcuni dipendenti, perdono la natura collettiva

Alcuni lavoratori impugnavano la disdetta di un accordo di armonizzazione – sottoscritto dal datore di lavoro con i sindacati in seguito all'acquisizione di un ramo d'azienda – che riconosceva un premio di risultato ai soli lavoratori interessati dalla cessione. Il Tribunale ha confermato la legittimità della disdetta, ma ha ritenuto che il premio, anche se previsto dall'accordo di armonizzazione, avesse natura individuale, e come tale fosse intangibile, perché non attribuito a tutti i lavoratori della società. *Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 10 giugno 2017*

