

## Sostituire il CCNL applicato in azienda: procedure pratiche ed operatività

E' ormai un dato di fatto, confortato anche dalla prassi normativa e dalla giurisprudenza, che la decisione da parte del datore di lavoro di **sostituire il CCNL - Contratto Collettivo Nazionale** applicato presso la propria azienda sia possibile e attuabile.

### **ART.39 DELLA COSTITUZIONE**

Questo perché, volendo fare per un momento una valutazione delle fonti in senso "gerarchico", è risaputo che l'articolo 39 della Costituzione (che definisce la registrazione delle Organizzazioni Sindacali al fine di considerarli personalità giuridiche a norma di legge) non sia mai diventato operativo ne sia mai stato applicato, facendo così in modo che le disposizioni applicabili rimangano quelle inerenti alle obbligazioni ex art. 1322 C.C.

### **ART.2070 DEL CODICE CIVILE**

Inoltre il disposto di cui all'articolo 2070 del C.C. (che imporrebbe al datore di lavoro di applicare il contratto collettivo determinato esclusivamente dal settore di appartenenza e dall'attività svolta) pur non abrogato, è sostanzialmente considerato come "superato" o non applicabile, essendo legato alle cosiddette "disposizioni corporative" di epoca fascista.

### **AUTODETERMINAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTRATTUALE**

Ne consegue dunque che, vigendo la sola facoltà di autodeterminazione della disciplina da applicarsi nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori, il datore di lavoro ha piena disponibilità nella scelta di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale.

### **ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI**

Naturalmente, per quanto non si imponga a nessuno che il nuovo contratto collettivo sia totalmente migliorativo rispetto al precedente, vi è comunque obbligo ex art. 36 della Costituzione di **mantenere per il dipendente "il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro** e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa", disposto questo che si traduce spesso, se non sempre, con la preventiva applicazione perlomeno della parte retributiva del CCNL, in considerazione anche del fatto che il "parametro" dell'articolo 36 diventa, in seno alle sentenze giuridiche, un riferimento costante per i giudici in casi di contenzioso.

Fatto questo veloce "excursus" normativo e fatte tutte le valutazioni del caso, tentiamo ora di enucleare i vari passaggi della procedura di sostituzione del CCNL, che come abbiamo sottolineato non è procedura semplice.

### **PROCEDURE / VERIFICHE CHE DOVRA' VALUTARE IL DATORE DI LAVORO**

Preso atto di alcune verifiche che il datore di lavoro dovrà valutare e che si affronteranno di seguito, si possono ipotizzare **due tipologie procedurali per la sostituzione del CCNL:**

1. la **disdetta effettuata unilateralmente dal datore di lavoro;**

2. un **accordo di “armonizzazione” contrattuale**, concretizzato con un accordo collettivo aziendale, e quindi in modo bilaterale. (Azienda – Sindacato)

### **DISDETTA UNILATERALE**

Per quel che riguarda il primo punto, la prima valutazione va posta sul fatto che il datore di lavoro sia o meno aderente ad una associazione sindacale di categoria.

In questa circostanza, il datore di lavoro sarebbe vincolato ad un obbligo sindacale specifico, avendo esso stesso delegato la categoria a firmare accordi, tra i quali ovviamente il Contratto Collettivo nazionale, e quindi rispondendo degli obblighi stessi attraverso l'applicazione “*in toto*” degli accordi firmati dall'associazione. Passaggio principale, dunque, sarà quello di dare disdetta dall'associazione sindacale, svincolandosi così dall'obbligo contrattuale di cui sopra. Tuttavia questo non risulterà completamente sufficiente, dovendo comunque attendere la scadenza del contratto collettivo al fine di evitare richieste di riconoscimento da parte dei lavoratori.

Naturalmente anche nel caso in cui un datore di lavoro non fosse iscritto ad alcuna associazione di categoria, dovrà comunque recedere dal contratto collettivo nelle modalità appena sopra descritte.

### **ACCORDO SINDACALE / ARMONIZZAZIONE**

Nel caso invece di procedure sindacali “bilaterali”, posto che basterebbe un accordo aziendale di sostituzione totale ed integrale del CCNL, è tuttavia consigliabile, anche per la maggiore efficacia dell'operazione, attivare quello che viene definito un accordo di “armonizzazione” tra i due CCNL. Un accordo grazie al quale, sempre nell'ambito di uno “spostamento” dalla applicazione di un CCNL ad un altro, è possibile non solo disciplinare i livelli e le mansioni tra i due contratti, ma anche prevedere, all'interno del contratto stesso: valutazioni su ogni singolo istituto contrattuale, sia di natura normativa sia economica; periodi temporali “ponte”, al fine di dare operatività nel tempo all'applicazione del nuovo CCNL, o di parte di esso; applicazioni diversificate di alcuni istituti e, a titolo di esempio, situazioni di “congelamento” di alcuni istituti in alcuni periodi di tempo, nonché, naturalmente, disposizioni economiche che “coprano” la differenza peggiorativa della retribuzione del nuovo CCNL applicato.

### **MOTIVO / PERCHE' LE AZIENDE CAMBIANO CONTRATTO**

Come si è visto, e per quanto si sia stati sintetici al fine di poter indicare le operatività più “concrete” da compiere, la sostituzione del CCNL in azienda non è cosa semplice e facile, per quanto non di sicuro impossibile, in tutti i modi in cui abbiamo definito la questione di “impossibilità”.

Tuttavia si rileva come in un momento nel quale le aziende si trovano a dover evolvere e migliorarsi costantemente, cambiando magari il proprio “marchio” produttivo per resistere al e nel mercato, piuttosto che vedere situazioni di crisi aziendali che contemplano il risparmio economico anche attraverso la riduzione importante del costo e delle retribuzioni, una delle procedure soprascritte potrebbe risolvere se non tutte, almeno molte delle problematiche connesse ai costi “contrattuali” dei dipendenti.

### **PERCHE' DEVO ISCRIVERMI AL SINDACATO ?**

Il sindacato ha l'obiettivo di rappresentare e tutelare i diritti dei lavoratori, di qualsiasi categoria produttiva: iscriversi serve ad avere un interlocutore che si erga a portavoce dei tuoi interessi e faccia valere i tuoi diritti attraverso varie forme di attività e protesta. Conosciuto anche con l'appellativo di “parte sociale”, è la più antica forma di protezione e di lotta a disposizione dei lavoratori. È importante ricordare che l'adesione al sindacato è libera e che l'appartenenza e l'eventuale svolgimento di un ruolo al suo interno è un diritto garantito per legge (Costituzione e Statuto del lavoratori) e, in quanto tale, non può essere leso.