

Con il patrocinio di:



**Regione Umbria**  
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO  
NAZIONALE**

**PERUGIA  
9-11/06  
2016**

# **LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO**

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



# **Quando il contratto aziendale scade e cessa: i diritti quesiti e i diritti che si esauriscono**

**Avv. Fabrizio Daverio**



In caso di contratto collettivo aziendale **a tempo indeterminato**, senza previsione di regime di recesso di una delle parti, il **recesso è cionondimeno ammesso**, come espressione di una facoltà generale prevista dall'ordinamento

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 ottobre 2015, n. 21232

Cass. Civ., Sez. Lav., 28 ottobre 2013, n. 24268

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 agosto 2009, n. 18548

Cass. Civ., Sez. Lav., 18 dicembre 2006, n. 27031



*«Il **recesso unilaterale** da un contratto collettivo senza predeterminazione di un termine di efficacia costituisce una causa ordinaria di estinzione del rapporto, così come in qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato».*

Cass. Civ., Sez. Lav., 30 ottobre 2013, n. 24533.





*«Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione».*

Cass. Civ., Sez. Lav., 18 settembre 2007, n. 19351



In caso di contratto collettivo aziendale a **tempo determinato**, non è ammesso il recesso prima della scadenza del termine.

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2005, n. 18508



## Chi può recedere dal contratto collettivo nazionale

Cassazione civile , 31 ottobre 2013, n.24575, sez. lav.:

*«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». Da ciò ne consegue che, al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 c.c., conseguentemente ad una propria situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti collettivi aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con i sindacati locali dei lavoratori».*

Si vedano anche Cass. Civ., Sez. Lav., 19 aprile 2011, n. 8994, MGC, 2011, IV, 632; Cass. Civ., Sez. Lav., 7 marzo 2002 n. 3296, GC, 2003, I, 196; Cass. Civ., Sez. Lav., n. 15863/2002, Legge e Giustizia, 2002.



## ***La «successione» di contratti collettivi***

*«Nella **successione** di diversi contratti collettivi non è configurabile l'illegittimità della nuova disciplina per violazione dei principi di adeguatezza della retribuzione e di garanzia delle professionalità acquisite di cui agli artt.36 Cost. e 2103 c.c., nel caso in cui la modifica dei criteri di calcolo della retribuzione non determini un peggioramento del livello economico acquisito dai lavoratori e non incida sulla loro professionalità, comportando la loro assegnazione a mansioni meno qualificanti.»*

**Cass. Civ., Sez. Lav, 12 febbraio 2000, n. 1576**





## Come può cessare il c.d. **accordo gestionale**

*«Secondo la previsione generale di cui all'art. 1372 c.c. l'accordo gestionale potrà essere sciolto solo per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge non consentendo il recesso ordinario come causa estintiva normale del rapporto.»*

Trib. Milano, 19 dicembre 2008, n. 6606



Non vi è ultrattività del contratto aziendale scaduto o receduto.

- Cass. Civ., Sez. Lav., 20 ottobre 2015, n. 21232
- Cass. Civ., Sez. Lav., 7 ottobre 2010, n. 20784
- Cass. Civ., Sez. Lav., 9 maggio 2008, n. 11602



L'ultrattività di fatto o pattuita può essere oggetto, a sua volta, di recesso:

*«il contratto integrativo aziendale che venga applicato – nell'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato – dopo lo spirare del termine finale (nella specie triennale) spontaneamente da entrambe le parti senza che esse abbiano manifestato esplicitamente o implicitamente il loro intento di ritenerlo vincolante per altro termine di eguale durata, si trasforma in contratto (integrativo aziendale) a tempo indeterminato, risolubile a seguito di recesso unilaterale di ciascuna delle parti» (Cass. Civ., Sez. Lav., 10 novembre 2000, n. 14613; in tal senso anche Cass. Civ. Sez. Lav., 1 luglio 1998, n. 6427).*



La comunicazione di recesso deve necessariamente indicare i motivi?

Cass. Civ., Sez. Lav., 18 dicembre 2006, n. 27031



**Il preavviso** di recesso dovrebbe essere almeno di qualche mese.

Pret. Serravalle Scrivia, 23 dicembre 1988,  
in orient. Giur. Lav. 1989, p.6





## **Diritti quesiti e irriducibilità della retribuzione**

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, 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 differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi (Cass. Civ., Sez. Lav., 19 ottobre 2015, n. 22526; Cass. Civ., Sez. Lav., 19 giugno 2014, n. 13960; Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2014, n. 3982).



*«sono configurabili **diritti quesiti**, che non possono essere incisi dalla contrattazione collettiva in mancanza di uno specifico mandato o di una successiva ratifica da parte dei singoli lavoratori, solo con riferimento a situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, come nel caso dei corrispettivi di prestazioni già rese, e non invece in presenza di quelle situazioni future o in via di consolidamento, che sono frequenti nel contratto di lavoro, da cui scaturisce un rapporto di durata con prestazioni ad esecuzione periodica o continuativa, autonome tra loro e suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi. (Nella specie, la S.C., nell'enunciare il principio su esteso, ha cassato la sentenza impugnata, che aveva riconosciuto al lavoratore differenze retributive sulla base di una componente fissa della retribuzione, soppressa dalla contrattazione aziendale)»*

Cass. Civ., Sez. Lav., 29 settembre 2009 n. 20838



*«Gli unici diritti intangibili da parte di una norma collettiva successiva sono quelli che sono **già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore**, quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita. Per conseguenza, la tutela ad essi garantita non è estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di discipline collettive più favorevoli, o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni.»*

Cass. Civ., Sez. Lav., 29 agosto 2009 n. 18458



**Caso:** Il lavoratore lamentava il decremento della retribuzione in virtù del nuovo accordo collettivo, nel quale era espressamente previsto il venir meno di un'indennità di funzione.

Cass. Civ., Sez. Lav., 19 ottobre 2015, n. 22526

La Suprema Corte ha ritenuto che **non rientrano nei diritti quesiti** le aspettative o previsioni future, per l'appunto "suscettibili come tali di essere differentemente regolate in caso di successione di contratti collettivi". Come il caso del decremento della retribuzione per la soppressione di una indennità ad opera del nuovo Ccnl.

la Corte ha, dunque, rigettato il ricorso del lavoratore.



**Caso:** Un'azienda disdettava un accordo aziendale che prevedeva abbonamenti gratuiti per i determinati dipendenti.

Cass. Civ., Sez. Lav., 18 settembre 2007, n. 19351

La Suprema Corte ha escluso la configurabilità, nel caso in esame, di un «**diritto quesito**» riportando come esempio emblematico della problematica **l'istituto dello straordinario**, essendosi al riguardo rilevato che il sindacato, nell'esercizio della sua autonomia negoziale, potrà negare (o ridurre per il futuro) la suddetta maggiorazione essendosi in tali casi in presenza di una mera aspettativa, non certo di un diritto quesito.





**Caso:** Un lavoratore in virtù di un accordo aziendale, volto ad evitare un licenziamento collettivo, si è visto negare l'indennità di trasferta ed ha proposto ricorso soccombendo in primo grado ed in appello. In tali sedi è stata riconosciuta la validità di tale accordo aziendale. Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione.

Cass. Civ., Sez. Lav., 1 luglio 2014, n. 14944

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso statuendo che l'accordo collettivo di cui si tratta, essendo avvenuto durante una procedura di mobilità ex L. 223/1991, poteva prevedere, per evitare il licenziamento, condizioni peggiorative in deroga all'art. 2103 il quale contempla (oltre alla nota disciplina delle mansioni) anche il trasferimento e la trasferta.



*«Tra le erogazioni a carico del datore rientrano tutte le somme di denaro, a qualsiasi titolo anche diverso dallo stipendio di base e delle voci previste dalla contrazione collettiva, corrisposte ai dipendenti in maniera stabile e continuativa. Il datore di lavoro, perciò, non può recedere unilateralmente, **senza un accordo preventivo**, dall'obbligo a suo carico di corrisponderle. Cessare quelle erogazioni integra, quando non abbia una specifica giustificazione di carattere giuridico (e non semplicemente di natura economica) una forma di inadempimento contrattuale, che può essere, secondo i casi, totale o parziale.»*

Cass. Civ., Sez. Lav., 22 novembre 2010, n. 23614  
(«congelamento della 14<sup>a</sup> mensilità»)



**Grazie per l' attenzione**