



Possibili le modifiche in peius nella successione di contratti collettivi

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 5 aprile 2024, n. 9136, ha stabilito che nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le modificazioni peggiorative per il lavoratore sono ammissibili con il solo limite dei diritti quesiti, senza che si possa considerare come definitivamente acquisito un diritto derivante da una norma collettiva caducata o sostituita da altra successiva, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento concorrente con la fonte individuale, ferma restando la facoltà del lavoratore di rinunciare validamente al trattamento economico individuale che non riguardi l'applicazione di disposizioni inderogabili stabilite dalla legge o dai contratti collettivi, né diritti indisponibili ex articolo 2113, cod. civ..

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha escluso la violazione dell'articolo 2077, cod. civ., e dei diritti retributivi del lavoratore da parte di un accordo sindacale aziendale, che, nell'operare un complessivo riordino del sistema retributivo, ha accorpato alcune indennità accessorie di derivazione collettiva in due nuovi emolumenti condizionati alla presenza in servizio, subordinandone il riconoscimento, per i dipendenti titolari di superminimo pattuito con accordo individuale, alla scelta di rinunciare a questo con accordo sottoscritto ai sensi dell'articolo 2113, ultimo comma, cod. civ..

Seminario di specializzazione

Legge Semplificazioni: le novità per il lavoro

Scopri di più