

## COME PASSARE AI CCNL FOR.ITALY

Sia i CCNL sottoscritti da FOR.ITALY con UGL TERZIARIO che i CCNL sottoscritti da FOR.ITALY con FAMAR – CONFAMAR per tutti i principali settori merceologici, realizzano una disciplina dei rapporti di lavoro che contempera in maniera adeguata le esigenze di flessibilità ed economiche del datore di lavoro con quelle di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di tutela dei lavoratori.

In considerazione della piena facoltà di autodeterminazione del datore di lavoro nella scelta del CCNL da applicare ai rapporti con i dipendenti, è ormai un dato pacifico, confortato dalla prassi normativa e dalla giurisprudenza, che la decisione di sostituire il CCNL applicato presso la propria azienda sia pienamente legittima e attuabile e non richiede neppure l'adempimento di alcun obbligo di comunicazione nei confronti dei centri per l'impiego e dell'INPS. Tale facoltà incontra i soli limiti del rispetto dei diritti maturati dei lavoratori assunti nel periodo precedente la variazione e della irriducibilità della retribuzione. La variazione non deve inoltre comportare un mutamento peggiorativo delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo e quindi l'applicazione di un trattamento complessivo inferiore, a livello economico e normativo (Cass. 11 agosto 2004, n. 15605, Cass. 1 settembre 2003, n. 12760; Trib. Genova 21 ottobre 2009, n. 1531).

Il nuovo CCNL è invece integralmente applicabile ai nuovi assunti. Per quel che concerne le tecniche pratiche utilizzabili per gestire il processo di sostituzione del CCNL, possono essere seguite due strade: quella del ricorso all'accordo collettivo e quella della decisione del datore di lavoro di intesa con il lavoratore. Nel primo caso, si attua una procedura negoziale che può portare ad un accordo sindacale di armonizzazione finalizzato a mediare i contenuti del CCNL di provenienza e di quello di destinazione (vedi modello allegato di accordo di trasmigrazione e armonizzazione contrattuale allegato a tutti i CCNL sottoscritti da FOR.ITALY), oppure ad un'intesa rigida, che si limiti a definire la data di decorrenza integrale della nuova regolamentazione contrattuale, la quale si applicherà ai soli neoassunti.

In entrambi i casi, è necessario coinvolgere le rappresentanze – aziendali, laddove esistenti, o territoriali - delle organizzazioni sindacali titolari del CCNL di destinazione. Nella seconda ipotesi, la sostituzione del CCNL deriva invece da una decisione del datore di lavoro assunta con il consenso dei lavoratori.

Per quanto attiene alle forme di retribuzione indiretta e differita (tfr, tredicesima, malattia, maternità...), nell'eventualità in cui, in base al CCNL disapplicato, i lavoratori abbiano maturato trattamenti superiori a quelli dovuti in applicazione del nuovo contratto, è auspicabile che il datore di lavoro accrediti, anche in un periodo successivo, il differenziale economico. Per quel che concerne l'eventuale disparità tra i trattamenti normativi previsti dai due contratti, occorrerà effettuare una valutazione caso per caso che tenga in considerazione il trattamento complessivo e non solo il singolo istituto. È altresì opportuno segnalare la necessità di garantire a tutti i dipendenti l'iscrizione agli strumenti bilaterali previsti dal contratto, le cui prestazioni sono da considerarsi parte integrante della retribuzione (salario differito), come evidenziato nelle tabelle retributive di tutti i CCNL sottoscritti da FOR.ITALY.