



UILCA CAMPANIA INFORMA

a cura del Dipartimento Proselitismo e Formazione

Cambio di CCNL prima della scadenza: l'Azienda non può decidere da sola

Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza n. 29737 dell'11 novembre 2025

INFORMATIVA RISERVATA AI DIRIGENTI SINDACALI UILCA CAMPANIA

Circola in questi giorni, sui siti di informazione giuridica e sui social, la notizia che il lavoratore «recupera tutto lo stipendio perso se l'azienda gli cambia il contratto collettivo prima della scadenza». La pronuncia esiste ed è importante, ma il titolo promette più di quanto la decisione dica. All'origine c'è la **ordinanza della Corte di cassazione, sezione lavoro, n. 29737 dell'11 novembre 2025**, che ha stabilito un principio di rilievo per tutte le relazioni sindacali: **l'Azienda non può disapplicare un CCNL con scadenza prefissata e sostituirlo con un altro contratto collettivo senza il consenso di tutte le organizzazioni che lo hanno sottoscritto**. Abbiamo verificato la notizia alla fonte e ne riepiloghiamo qui il contenuto reale, i limiti e le ricadute pratiche nel nostro settore.

1. Il caso deciso dalla Cassazione

La vicenda riguarda una società che aveva **disapplicato il CCNL Metalmeccanici** a una parte del personale, applicando al suo posto il **CCNL Terziario**, sulla base di un cosiddetto «accordo di armonizzazione» sottoscritto soltanto con alcune organizzazioni sindacali. Il sindacato che non aveva firmato ha reagito con il **procedimento per condotta antisindacale previsto dall'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori** (legge 20 maggio 1970, n. 300). La Corte ha respinto il ricorso dell'Azienda e confermato l'illegittimità della condotta, affermando che nessun principio dell'ordinamento consente di applicare un nuovo contratto collettivo prima della scadenza di quello in corso.

2. I principi affermati

- La **disdetta di un CCNL con scadenza prefissata** rientra nelle prerogative delle parti che lo hanno stipulato: è un potere collettivo, non aziendale.
- Il datore di lavoro **non può recedere unilateralmente** dal contratto collettivo in vigore: vale anche qui la regola generale per cui il contratto ha forza di legge tra le parti e si scioglie per mutuo consenso (art. 1372 c.c.).
- La **sostituzione anticipata** con un altro CCNL richiede l'accordo di **tutte** le parti firmatarie del contratto originario.
- Un'intesa raggiunta **soltanto con alcune sigle** non è sufficiente: non conta il numero delle organizzazioni che firmano il nuovo accordo, ma chi aveva sottoscritto quello da sostituire. Non si aggira la posizione del sindacato dissenziente cercandone altri più disponibili.
- La sostituzione unilaterale del CCNL non incide solo sul rapporto individuale: lede le **prerogative dell'organizzazione sindacale** che non ha prestato il consenso, ed è per questo censurabile ex art. 28 St. lav. e alla luce dell'art. 39 della Costituzione.

3. La firma «per ricevuta e accettazione» non è un consenso

È l'aspetto più utile nella pratica quotidiana. Accade che l'Azienda comunichi individualmente al dipendente il cambio di CCNL e gli chiedi di firmare la lettera «per ricevuta e accettazione». Per la Cassazione **firmare per ricevuta significa attestare di avere ricevuto la comunicazione, non accettarne il contenuto**. La sottoscrizione non trasforma un atto unilaterale in un accordo, né sana l'assenza del consenso sindacale. Resta fermo che il valore di una dichiarazione va sempre valutato sul documento concreto: per questo, prima di firmare qualsiasi cosa, è bene farla leggere alla RSA o alla Segreteria di Coordinamento.

4. Perché riguarda anche il credito, le assicurazioni e la riscossione

Il caso deciso è di un altro comparto, ma il meccanismo è esattamente quello che vediamo nei nostri gruppi. Le operazioni di riassetto societario producono con regolarità perimetri in cui convivono contratti diversi: società prodotto e società consorziali, strutture di back office, informatica e servizi, società di recupero crediti e della riscossione, realtà bancassicurative in cui si incrociano il **CCNL Credito ABI** e il **CCNL ANIA**. In questi contesti l'«armonizzazione» viene spesso presentata come un aggiornamento tecnico a saldi invariati. Non lo è: il contratto collettivo determina retribuzione minima e scatti di anzianità, inquadramenti e percorsi professionali, orario e maggiorazioni, ferie e permessi, preavviso, disciplina delle assenze, procedure disciplinari, formazione e — nel nostro settore — l'accesso a istituti

tutt'altro che secondari come previdenza e assistenza sanitaria integrative, buono pasto e provvidenze. Anche uno spostamento apparentemente neutro può produrre effetti economici e normativi rilevanti nel tempo, e va quindi verificato istituto per istituto, non sulla parola.

Va tenuto distinto il caso del **trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda**: lì l'articolo 2112, comma 3, del codice civile prevede che i contratti collettivi applicati dal cedente siano sostituiti da quelli del cessionario, ma **soltanto fra contratti del medesimo livello**. È una regola speciale, che non legittima la disapplicazione anticipata del CCNL fuori da quella vicenda traslativa e che non esonera dalla procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

5. Il limite del titolo: nessun recupero automatico dello stipendio

Qui va detto con chiarezza, perché il titolo che circola è fuorviante. L'ordinanza n. 29737/2025 è stata pronunciata in un **procedimento collettivo ex art. 28 St. lav.**, promosso da un sindacato: il giudice accerta l'antisindacalità della condotta e ne ordina la cessazione e la rimozione degli effetti. **Non liquida differenze retributive ai singoli lavoratori**. Il recupero delle somme eventualmente perse presuppone il ripristino del contratto legittimamente applicabile e, se necessario, un'azione individuale in cui vanno provate le differenze istituto per istituto, nel rispetto dei termini di prescrizione (in via generale quinquennale per le retribuzioni, art. 2948, n. 4, c.c.). La pronuncia è dunque un'arma sindacale molto forte, non un assegno automatico: **vale se il sindacato la usa per tempo e nella sede giusta**.

6. Cosa si può chiedere alle Aziende

- Di **non procedere ad alcuna «armonizzazione» contrattuale** senza il consenso di tutte le organizzazioni firmatarie del contratto collettivo in vigore, e di non presentarla come atto già compiuto.
- Di attivare **preventivamente** le procedure di informativa e confronto previste dal contratto e dai protocolli di gruppo, e la consultazione sindacale ex art. 47 della legge n. 428/1990 in tutti i casi di cessione o conferimento di ramo d'azienda.
- Di **non rivolgersi individualmente ai lavoratori** con lettere da restituire firmate «per accettazione», scavalcando il tavolo sindacale: è proprio la condotta censurata dalla Cassazione.
- Di fornire, in caso di ipotesi di passaggio, un **confronto analitico e scritto fra i due contratti**, istituto per istituto, e di garantire il mantenimento dei trattamenti economici e normativi acquisiti.

7. Cosa fare in concreto

- Se ricevi una comunicazione di cambio del CCNL, **non firmarla seduta stante**: hai diritto di leggerla con calma e di farti assistere.
- Se sei comunque tenuto a sottoscriverla, **scrivi a mano «per sola ricevuta»** prima della firma, e conservane copia.
- Segnala **immediatamente** la comunicazione alla RSA UILCA o alla Segreteria di Coordinamento: i termini dell'azione ex art. 28 sono rapidi ed è nell'immediatezza che l'intervento è più efficace.
- Conserva **buste paga, lettere di assunzione e di inquadramento** precedenti e successive al passaggio: sono la base di qualsiasi verifica sulle differenze.
- Non accettare la formula «tanto non cambia nulla»: **chiedi il confronto scritto fra i due contratti**. Se non arriva, è già un elemento su cui costruire l'iniziativa sindacale.

Il Dipartimento Proselitismo e Formazione resta a disposizione per approfondimenti, incontri informativi nelle strutture e supporto nella lettura delle comunicazioni aziendali.

La contrattazione collettiva non è una formalità da aggiornare: è la misura concreta dei nostri diritti. Su questo terreno la UILCA continuerà a informare, formare e contrattare.

Napoli, 5 settembre 2026

Il Dipartimento Proselitismo e Formazione
UILCA Campania
Dario Fierro

Riferimenti: Corte di cassazione, sez. lavoro, ordinanza n. 29737 dell'11 novembre 2025; legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 28; art. 39 della Costituzione; artt. 1372, 2112, comma 3, e 2948, n. 4, del codice civile; legge 29 dicembre 1990, n. 428, art. 47; CCNL Credito ABI 23 novembre 2023.
