

Antisindacale la disdetta anticipata del CCNL

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 11 novembre 2025 n. 29737, ha stabilito che al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza (diverso è il caso di CCNL che non abbiano un termine di efficacia), dovendosi ritenere che nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare. La semplice sottoscrizione dei lavoratori *«per ricevuta e accettazione»* della comunicazione non può considerarsi consenso all'applicazione del nuovo CCNL.

Il caso

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione riguarda il procedimento, ex art. 28, St. Lav., promosso da Fiom CGIL contro un'azienda, accusata di comportamento antisindacale per aver anticipatamente disapplicato, nei confronti di una parte dei dipendenti, il CCNL Metalmeccanica sostituendolo con il CCNL Terziario tramite un accordo di armonizzazione firmato con altre sigle sindacali.

La Corte d'Appello di Firenze aveva ritenuto illegittima la condotta, ritenendola una disdetta anticipata del contratto collettivo in vigore. Inoltre, la Corte territoriale aveva ravvisato una lesione delle prerogative sindacali della Fiom, sia per l'esclusione dal processo negoziale sia per le comunicazioni dirette ai lavoratori, che avrebbero sminuito il ruolo dell'organizzazione.

la Società ricorre per cassazione articolando 4 motivi:

1. il divieto di sostituire un CCNL prima della scadenza vale solo per iniziative unilaterali del datore di lavoro, non per accordi collettivi sostitutivi firmati da più sindacati;
2. la mancata sottoscrizione dell'accordo da parte della Fiom non configura comportamento antisindacale, pertanto eventuali questioni dovrebbero essere risolte in sede di giudizio individuale;
3. la firma apposta dai lavoratori sotto la dicitura *«per ricevuta e accettazione»* costituisce



consenso all'applicazione del nuovo contratto;

4. in virtù del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, l'accordo di armonizzazione ha efficacia generale anche per iscritti FIOM e non iscritti.

La Suprema Corte rigetta tutti i motivi di ricorso:

1. solo le parti stipulanti possono disdire un CCNL e fino alla scadenza esso resta vincolante, pertanto non è possibile la sostituzione anticipata con un altro contratto, nemmeno se sottoscritto da sindacati differenti, salvo consenso delle originarie parti collettive. Nel caso di specie, l'accordo di armonizzazione sostituiva un contratto ancora efficace, pertanto deve considerarsi disdetta unilaterale illegittima;
2. essendo l'accordo inefficace, viene meno il secondo motivo di ricorso. Inoltre, la valutazione della natura antisindacale della condotta è una questione di merito;
3. l'interpretazione della volontà negoziale rientra nel giudizio di fatto del giudice di merito e la parte ricorrente non segnala vizi logici o violazioni dei canoni ermeneutici;
4. il comportamento dell'azienda si conferma antisindacale a prescindere dalla disciplina applicabile ai singoli rapporti. Infatti, l'accordo ha determinato una disdetta unilaterale vietata, lesiva delle prerogative della FIOM, a prescindere dall'eventuale efficacia generale dell'accordo.

Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

Scopri di più