

U

USI AZIENDALI

SOMMARIO: 1. Nozione e fonti: origine giurisprudenziale dell'istituto. — 2. Struttura individualistica del contratto di lavoro e dimensione collettiva dell'organizzazione di impresa. — 3. La svolta degli anni '90. — 4. Conclusioni.

1. Nozione e fonti: origine giurisprudenziale dell'istituto — La nozione di uso — o prassi — aziendale emerge da una copiosa e costante giurisprudenza che tende ad individuare nella reiterazione di uno spontaneo comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti l'elemento idoneo a trasformare l'originaria liberalità in una prestazione dovuta. Eventualità che si è ritenuta sussistere sia nel caso in cui destinataria del beneficio fosse l'intera generalità dei dipendenti dell'azienda, sia, invece, che a beneficiare della liberalità fosse una porzione limitata delle maestranze, purché circoscrivibile in ragioni di parametri oggettivi, ancorché variamente determinati (età anagrafica, anzianità aziendale, sesso, conseguimento dei requisiti per la pensione, raggiungimento di uno specifico livello di inquadramento, ecc.). Escluse sono invece le ipotesi di benefici individualizzati, con riferimento ai quali, ancorché eventualmente rivolti ad una pluralità di destinatari, sia comunque riconoscibile un elemento di personalizzazione.

I problemi relativi al fondamento giuridico dell'uso stesso ed alla sua qualificazione alla stregua del vigente sistema di fonti delle obbligazioni rivestono un'indiscutibile rilevanza pratica, dimostrata da una sterminata casistica giudiziale. In realtà, per la sua stessa genesi, così come per le implicazioni che vi sono sottese, la

questione ha finito con l'assumere un particolare rilievo sul piano teorico, prestandosi ad un'indagine volta alla verifica del grado di incidenza del fattore organizzativo endoaziendale sui complessivi assetti giuridici dei rapporti di lavoro nell'impresa.

Proprio a questo riguardo, infatti, va chiarito come la rilevanza della reiterazione del comportamento del datore di lavoro presa in considerazione nelle diverse sentenze ai fini della configurabilità di un uso aziendale si sia concretamente presentata sotto un duplice profilo: da un lato, i casi di erogazioni patrimoniali suppletive ripetute nei confronti di determinati lavoratori, ove la questione si è posta in relazione alla trasformazione del carattere unilateralmente liberale della prestazione stessa in un vero e proprio vincolo giuridico, non più revocabile unilateralmente dal debitore; dall'altro, i casi in cui alla reiterazione si sono invece attribuiti effetti che hanno finito con il configurare un fenomeno di ultrattività del comportamento stesso, stante che la portata del vincolo è stata estesa oltre la cerchia dei destinatari originari ed il relativo beneficio è stato considerato come dovuto anche a tutti coloro che sono venuti a trovarsi, solo in un momento successivo, in posizione analoga a quella con riferimento alla quale la prestazione stessa aveva avuto inizio (compimento di una

data età, raggiungimento dell'età pensionabile, ecc.).

Pur ricondotte sotto l'etichetta unificante di « uso aziendale » le due ipotesi di rilevanza del comportamento datoriale presentano elementi di differenziazione la cui non corretta percezione contribuisce in misura determinante alla precarietà di un corretto inquadramento dogmatico della fattispecie. Ciò che le distingue, infatti, è la diversità dei rispettivi piani dell'indagine interpretativa: se nella prima — la pretesa irretrattabilità del beneficio nei confronti di chi ne sia già stato ripetutamente destinatario — la questione resta rigorosamente confinata sul piano delle regole di ermeneutica contrattuale, molto diversa è la situazione che deriva dall'attribuire al ripetersi del comportamento datoriale il valore di fonte di regole interne alla specifica realtà aziendale secondo percorsi ricostruttivi non sempre coerenti con la struttura propria del contratto, imperniata sullo scambio fra una proposta e la relativa accettazione.

Non a caso, del resto, la giurisprudenza in materia ha costantemente registrato, fin dalle decisioni più risalenti, una sorprendente discontinuità nella individuazione dello specifico fondamento normativo di questa presunta immodificabilità della prassi, di volta in volta ricondotta agli artt. 1333 (contratto con obbligazione del solo proponente), 1340 (clausole d'uso), 1362, comma secondo (rilievo del comportamento complessivo delle parti nella determinazione delle intenzioni dei contraenti), 1368 (usi interpretativi), 1374 (integrazione del contratto) del codice civile. Laddove una convergenza pressoché unanime si può dire raggiunta solo nel riconoscimento al « mero fatto della reiterazione » della natura di elemento idoneo e sufficiente a determinare la trasformazione dell'iniziale carattere di liberalità della prestazione in quello, ben diverso, di contenuto di un'obbligazione. In particolare, l'orientamento che ha finito col prevalere fino ad anni recenti ha inteso la prassi quale « clausola d'uso », destinata ad inserirsi nei singoli contratti individuali di lavoro ai sensi dell'art. 1340 cod. civ. e dunque insensibile, in quanto tale, ad eventuali modifiche peggiorative previste da successivi interventi della con-

trattazione collettiva (Cass., sez. un., 30 marzo 1994, n. 3134, in *Giust. civ.*, 1995, I, p. 223); Cass., sez. un., 17 marzo 1995, n. 3101, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 162).

2. Struttura individualistica del contratto di lavoro e dimensione collettiva dell'organizzazione di impresa

— I cardini del sofferto percorso interpretativo compiuto dalla giurisprudenza ed approvato alle due citate pronunzie delle Sezioni Unite possono essere individuati in almeno tre snodi teorici fondamentali.

Prima di tutto il riconoscimento dell'azienda in quanto tale quale « cerchia dei contraenti » cui ricondurre il sorgere — e la conseguente operatività — delle clausole d'uso (*ex plurimis*: Cass., sez. lav., 19 aprile 1980, n. 2583, in *Mass. giur. lav.*, 1980, p. 732).

In secondo luogo, il ridimensionamento del requisito della volontarietà della condotta originaria, necessario ai fini di una riconducibilità dell'uso stesso alla struttura negoziale del rapporto di lavoro, a mera spontaneità della stessa. Un ridimensionamento ulteriormente rafforzato dall'esplicita esclusione di un qualunque rilievo alla valutazione della volontarietà di ciascuno dei comportamenti che si ripetono, giacché la sussistenza di tale ipotizzata spontaneità risulta, « a posteriori, dall'apprezzamento globale della prassi già consolidata » (Cass. n. 3134/1994).

Da ultimo, ma certamente di non minore centralità nella ricostruzione dell'istituto, la presunta idoneità dell'uso, inteso appunto quale « clausola d'uso » ai sensi dell'art. 1340 cod. civ., ad integrare anche il regolamento contrattuale di rapporti già in essere al momento in cui la reiterazione del comportamento datoriale ha avuto inizio, modificandone il contenuto a prescindere da qualsiasi espressa manifestazione di volontà in questo senso e senza possibilità alcuna di escluderne l'efficacia sui contratti medesimi (ancora Cass. n. 3134/1994).

In realtà, proprio su tali esiti interpretativi si è criticamente esercitata, in anni relativamente recenti, una parte della dottrina, ritenendo di potervi individuare i sintomi di un irrisolto disagio

della giurisprudenza nell'opera di ricomposizione delle antinomie che derivano dalla difficoltà di coniugare il principio di relatività del contratto (art. 1372 cod. civ.) — sicuramente applicabile, pur nelle sue specificità, anche al contratto individuale di lavoro — con la particolare dimensione collettiva del lavoro nell'impresa.

Mai pienamente esplorata nelle sue molteplici implicazioni, ciò che emerge con evidenza nella sedimentazione giurisprudenziale in materia è la confusa percezione di una specificità ambientale del microcosmo aziendale che induce gli interpreti a ricercare, per lo più indirettamente e tramite più o meno consapevoli forzature delle regole di ermeneutica contrattuale, una sistemazione degli assetti giuridici interni all'impresa diversa e per qualche aspetto alternativa a quella propria — e codificata (art. 2094 cod. civ.) — dell'accordo, individualizzato e personale, fra datore e prestatore di lavoro.

A dispetto di ogni critica, la nozione di uso aziendale e le modalità tecniche del suo inserimento, *ex art.* 1340 cod. civ., nei singoli contratti individuali parvero essere oggetto di un sostanziale consolidamento.

3. La svolta degli anni '90 — Un segnale di svolta, quantomeno nel senso di una presa d'atto di alcune delle precedenti incongruità, venne invece, nel 1996, da una sentenza della sezione lavoro della Cassazione (Cass., 6 novembre 1996, n. 9690, in *Giust. civ.*, 1997, I, p. 1343) che, pur di poco successiva alle due citate decisioni delle Sezioni Unite che sembravano aver posto il suggello della definitività alla sopra ricordata ricostruzione del fenomeno, sottopose quella stessa impostazione ad una radicale critica, metodologica e di merito, riaprendo di fatto il confronto su basi fortemente innovative.

Facendo proprie alcune sollecitazioni della dottrina e sulla base di spunti tratti da un isolato precedente di dieci anni prima (Cass., 19 marzo 1986, n. 1916, in *Giust. civ.*, 1986, I, p. 1906), il tentativo di dare una soluzione del problema senza inquinare la linearità di una ricostruzione in chiave coerentemente negoziale degli assetti giuridici di impresa condusse la

Corte ad una netta collocazione della questione sul piano dei rapporti collettivi endoaziendali.

In sostanza, ai fini della formazione di una prassi vincolante, il comportamento del datore di lavoro dovrebbe essere oggetto di interpretazione nella sua globalità ed, in particolare, assumerebbe rilievo non già come mero fatto oggettivo, ma quale atto giuridico negoziale di cui andrebbe accertato, in sede di merito, la propria idoneità ad essere interpretato come specifico e consapevole impegno ad estendere a tutti i dipendenti potenzialmente interessati le erogazioni che siano state oggetto di reiterazione: con la conseguenza che, in caso di un riscontro positivo a tale indagine, « per spiegare l'efficacia automatica dell'uso aziendale nei confronti dei singoli contratti di lavoro (...) deve necessariamente ritenersi che l'uso aziendale (faccia) sorgere un obbligo unilaterale di carattere collettivo, che agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale ».

La decisione e, soprattutto, le motivazioni che la sorreggono ebbero all'epoca una vasta eco soprattutto ad opera di quella parte della dottrina che, con maggiore decisione, aveva spinto per una revisione critica dell'orientamento precedente. Nel pur diffuso apprezzamento per lo sforzo di coerenza ricostruttiva profuso nelle argomentazioni dei giudici di legittimità, proprio chi scrive queste note ha ritenuto allora — e tuttora ritiene che la questione mantenga intatta la propria attualità — di dover richiamare l'attenzione sul permanere di una non sufficiente chiarezza relativamente ad una questione determinante ai fini di una corretta sistemazione teorica dell'intera questione. Alla stregua del vigente ordinamento, infatti, ciò che non sembra avere spazio è la sussistenza di piani diversificati sui quali le scelte gestionali del datore di lavoro siano in grado di manifestarsi con una propria intrinseca incidenza collettiva: l'uno strutturato sulla tradizionale dialettica sindacale e l'altro destinato, invece, ad esplicarsi direttamente fra imprenditore e dipendenti unitariamente considerati, senza la necessaria media-

zione di un soggetto collettivo legittimato ad agire in rappresentanza degli stessi. Con la conseguenza che solo laddove le complessive condizioni della fattispecie concreta consentano di ricostruire sia l'intento datoriale di porre in essere un atto di autonomia collettiva, sia l'esistenza di un destinatario idoneo a riceverlo in quanto tale, la reiterazione del comportamento concessivo di un beneficio potrà portare al sorgere di obblighi e di diritti assimilabili a quelli che nascono da un contratto collettivo.

Se condiviso, da un tale assunto dovrebbe dedursi, come puntualmente è avvenuto in una sentenza di merito di poco successiva alla presa di posizione della Cassazione, la sostanziale « negazione della prassi aziendale come autonoma fonte di obblighi di natura collettiva, la stessa rilevando o come comportamento concludente relativo ad un accordo collettivo aziendale o — ma si (sarebbe) allora su di un piano del tutto diverso da quello autonomamente creativo di obblighi — quale condotta successiva utilizzabile ai fini interpretativi del contenuto di obblighi sorti *aliunde* » (Trib. Milano, 10 luglio 1998, in *Mass. giur. lav.*, 1998, p. 41).

4. Conclusioni — A dispetto di queste aperture in realtà, dai successivi sviluppi della giurisprudenza, così di merito, come di legittimità, emerge il permanere di molte delle precedenti incertezze interpretative, pur nella tendenziale unanimità circa il riconoscimento di un valore vincolante alla prassi: incertezze riconducibili in buona misura alla forza attrattiva di cui è munita la concezione ontologica dell'uso quale autonoma fonte di regole interne all'azienda.

In primo luogo resiste ed è ancora maggioritario un filone legato alla riconduzione dell'uso all'art. 1340 cod. civ. (Cass., 3 giugno 2004, n. 10591, *Mass.*). Ma anche le decisioni orientate verso la ricerca di soluzioni più soddisfacenti sul piano sistematico complessivo o si segnalano per una mancata esplicitazione dei percorsi logico-argomentativi che portano ad un'assimilazione strutturale fra uso e contratto collettivo pur in assenza di una sufficiente analisi della fattispecie con-

creta (Cass., 27 novembre 1999, n. 13294, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 584), ovvero contengono inediti rinvii alla non meglio precisata categoria delle c.d. fonti sociali, nel cui ambito, accanto al contratto collettivo ed al regolamento d'azienda, viene collocato anche l'uso aziendale « quale fatto-fonte rientrante tra i numerosi casi in cui la legge considera irrilevante la volontà dell'autore di un comportamento, perché non ammette comunque l'autore a provare l'inesistenza nel caso concreto di un intento negoziale, e costituente, quindi, fonte di obbligazione e di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro ai sensi degli artt. 1374 e 1173 cod. civ. » (Cass., 17 febbraio 2000, n. 1773, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 584).

In realtà, al di là del rituale rinvio alla pregressa giurisprudenza conforme, la divaricazione fra i percorsi ricostruttivi presenti nelle diverse ipotesi interpretative è netta. Da un lato, ci sono decisioni anche recenti che, in coerente continuità con l'orientamento espresso nella sentenza n.9690/1996, sottolineano la necessità di un'indagine volta a verificare la sussistenza in capo al datore di lavoro di uno specifico intento negoziale, desumibile in particolare dalla ripetitività del comportamento assunto però, nella sua concretezza, come specifico oggetto di interpretazione (Cass., 20 maggio 2004, n. 9626, Cass., 11 luglio 2008, n. 15489). Dall'altro, invece, una sentenza delle Sezioni Unite (n. 107/2007), pur trattando superficialmente la questione perché non rilevante ai fini della propria decisione, stabilisce, richiamandosi al sopra citato precedente del 2000, che « la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, *di per sé*, gli estremi di un uso aziendale il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle c.d. fonti sociali — (...) che sono definite tali perché non costituiscono espressione di funzione pubblica, ma neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un con-

tratto collettivo aziendale » (Cass., sez. un., 13 dicembre 2007, n. 26107). Da questo orientamento si discosta, invece, una decisione del 2008 nella quale, dopo un diffuso ed articolato *excursus* ricostruttivo del lungo dibattito in materia, l'estensore della motivazione, pur conformandosi alla considerazione dell'uso aziendale quale fonte operante sul piano dei rapporti collettivi endoaziendali, sente la necessità di marcare le distanze rispetto alla tendenza a guardare all'uso stesso quale « fatto-fonte », per tornare a richiamare l'imprescindibile necessità di un'indagine, da parte del giudice di merito, circa la sussistenza in capo al datore di lavoro nel momento in cui ha dato origine alla prassi dello specifico intento negoziale all'assunzione di specifici obblighi di carattere collettivo (Cass., 27 maggio 2008, n. 13816).

STEFANO LIEBMAN

Bibliografia essenziale.

- CASTELVETRI, *Una nuova prospettiva teorica per gli usi aziendali*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 161 ss.; CASTELVETRI, *Ma l'uso aziendale esiste?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, p. 608 ss.; DEL PRATO, *L'individuazione dell'uso aziendale*, in *Giur. it.*, 1987, I, c. 1369 ss.; DEL PRATO, voce *Usi nel rapporto di lavoro*, in *Enc. giur.*, XXXII, 1994; EMILIANI, *Usi aziendali ed efficienza dell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, p. 365 ss.; FLAMMIA, *Contratto collettivo aziendale, regolamento d'azienda ed usi aziendali*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1971, p. 145 ss.; GANDI, *Usi aziendali: prime conferme al revirement della Cassazione*, in *Orient. giur. lav.*, 2000, I, p. 67 ss.; GITTI, *Le clausole d'uso come fonti del diritto*, in *Riv. dir. civ.*, 2003, I, p. 115 ss.; LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel rapporto di lavoro: il problema degli usi aziendali nella giurisprudenza della Cassazione*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, p. 641 ss.; LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1993; LIEBMAN, *Gli usi aziendali davanti alle Sezioni Unite della Cassazione: l'occasione per un bilancio (e per alcune puntualizzazioni)*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 213 ss.; LIEBMAN, *Usi aziendali, volontà negoziale dell'imprenditore ed autonomia collettiva*, in *Giust. civ.*, 1997, I, p. 1343 ss.; LIEBMAN, *Prassi aziendale e autonomia privata*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 41 ss.; LIEBMAN, *Comportamenti unilaterali dell'imprenditore, usi aziendali e teoria delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 584 ss.; MASINI, *Gli usi aziendali: incertezze giurisprudenziali e prospettive collettive*, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 162 ss.; MENGONI, *In tema di usi aziendali*, in *Mass. giur. lav.*, 1978, p. 471 ss.; MISCIONE, *Usi e parità di trattamento*, in *Riv. dir. comm.*, I, 1981, p. 157 ss.; QUADRI, *Usi aziendali e autonomia negoziale*, Napoli, 2008; SPAGNUOLO VIGORITA, *Gli usi aziendali*, Napoli, 1965; SPAGNUOLO VIGORITA, *Usi aziendali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, p. 685 ss.; VALENTE, *Consuetudini e usi nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 2006.