La revoca dei trattamenti più favorevoli sorti per uso aziendale

Abstract: *l'autore mette in evidenza come le condizioni migliorative dei trattamenti contrattuali, concesse spontaneamente dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti dell'azienda (e reiteratesi per anni, in modo tale da originare un beneficio da cd. "uso aziendale"), non si inseriscono, ex articolo 1340 codice civile nei contratti individuali dei singoli (con l'effetto di divenire irrevocabili), ma acquisiscono natura analoga ai trattamenti economico normativi scaturenti dai contratti collettivi aziendali. Pertanto, sebbene non siano revocabili unilateralmente dal datore di lavoro che le ha - a suo tempo - accordate, tali condizioni di miglior favore non sono perpetue ma suscettibili di essere revocate dai contratti aziendali o nazionali successivi (auspicabilmente in cambio di altra acquisizione negoziale per i lavoratori).*

1.I requisiti strutturali dell'uso aziendale

E' noto che le aziende, in tempi di economia espansiva e di profitti, hanno usato accordare ai propri dipendenti - in un'ottica attrattiva e scoraggiante il passaggio ad altre aziende - condizioni migliorative della regolamentazione di base del rapporto di lavoro, poi mantenutesi ininterrottamente nel corso di anni.
In tempi di crisi, invece, una delle tentazioni più frequenti degli imprenditori è stata quella è stata quella del recupero o della soppressione delle concessioni (o delle acquisizioni informali da parte dei lavoratori) dei benefici spontaneamente accordati, a ciò spinti dalla necessità o scelta di riduzione del costo del lavoro, al fine di mantenersi concorrenziali sul mercato.
A titolo meramente esemplificativo, tali benefici si sono attualizzati nella veste di premi periodici di produttività aggiuntivi a quelli contrattuali collettivi, di gratificazioni *una tantum* (quali ad es. il decennale o il venticinquennale per la fondazione dell'azienda o per il raggiungimento di una certa anzianità di servizio), di polizze aziendali sanitarie o assicurative per invalidità o morte da malattia o infortuni (professionali ed extra), di riduzioni d'orario, di riconoscimento di festività aggiuntive, di incentivazioni all'esodo anticipato o al prepensionamento ovvero in veste di benefici di agibilità sindacale accordati alle Rsa in numero e con modalità eccedenti quelle legali o contrattuali.
Per fornire una risposta al quesito ipotetico, consistente nella domanda se i tentativi di revoca unilaterale siano o meno legittimi o se i trattamenti più favorevoli possano essere dismessi solo a seguito di contrattazioni aziendali che espressamente ne prevedano la caducazione esplicita (ovvero quella implicita per incompatibilità con la nuova disciplina collettiva aziendale); ovvero, ancora, per valutare se i trattamenti di miglior favore siano invece impermeabili (cioè insensibili) anche nei confronti della contrattazione collettiva (nazionale o aziendale) e quindi si mantengano *sine die* - o in perpetuo (come si usa dire) - è necessario delineare, preliminarmente, i vari orientamenti dottrinali e giurisprudenziali che si sono succeduti nel tempo in tema di "usi aziendali".

Senza dilungarci nell'esame approfondito della distinzione tra "usi normativi" (presupponenti la c.d. *opinio iuris ac necessitatis*, cioè a dire il convincimento che il comportamento sia imposto al datore di lavoro da un obbligo legale) e "usi negoziali" o di fatto tra cui vengono fatti correttamente rientrare gli usi aziendali, – la cui rilevanza postula un atto di autonomia individuale - va detto che la prassi aziendale si forma in base alla diffusione a favore di una categoria o gruppo di lavoratori di benefici fondati sulla **spontaneità datoriale** (cioè a dire al di fuori di obblighi di sorta), e dietro reiterazione nel tempo in maniera tale da determinare nei lavoratori beneficiari la ragionevole aspettativa

della loro continuità al sussistere delle condizioni (e dell'assetto normativo positivo in cui il beneficio è stato concesso e che ne ha costituito la premessa).

La continuità dei benefici addizionali fondati sull' "**uso aziendale**" presuppone quindi le seguenti condizioni:
a) la spontaneità del comportamento datoriale (non compromessa da una eventuale adesione a sollecitazioni non vincolanti del personale o del sindacato), riscontrata a posteriori mediante l'accertamento dell'oggettiva assenza o inesistenza di un obbligo (reale o putativo) impositivo del comportamento in questione;
b) la reiterazione del comportamento nel tempo, tale da giustificare l'affidamento della continuità in capo ai dipendenti (o alla categoria o gruppo di personale) cui il beneficio è stato concesso;
c) la persistenza o invarianza dell'assetto normativo positivo (legale o contrattuale) o delle condizioni organizzative aziendali che hanno determinato originariamente la concessione liberale e che ne sono state il presupposto determinante.

2. Il pregresso orientamento della Cassazione fondato sul carattere negoziale interindividuale degli usi aziendali, riconducibili all'art. 1340 codice civile

Un vecchio orientamento (oramai abbandonato da parte della Cassazione) riconduceva i benefici (o trattamenti migliorativi addizionali) alla clausola d'uso *ex* articolo 1340 codice civile, con effetti di inserimento e d'integrazione del contenuto delle obbligazioni verso quei lavoratori nei cui confronti l'uso si era formato, senza estensibilità alla generalità dei lavoratori o ai nuovi assunti che in futuro si fossero trovati nelle stesse condizioni (cfr., Cassazione 24.5.1991, n. 5903; Cassazione 13.12.1986, n. 7483). L'uso aziendale determinava l'inserimento della clausola di miglior favore nei contratti individuali della ristretta cerchia dei lavoratori in servizio all'epoca in cui l'uso si era formato e si sarebbe mantenuto in perpetuo indipendentemente da contrarie pattuizioni di fonte collettiva.

Tale orientamento risultava espresso nella seguente massima: «*Le erogazioni del datore di lavoro non imposte da legge, né dal contratto collettivo, né da espresse pattuizioni individuali devono considerarsi come facenti parte dell'ordinaria retribuzione se corrisposte continuativamente ad una generalità di dipendenti, atteso che esse – per effetto della prassi, anche se limitata ad una sola azienda – assumono la natura di emolumento dovuto per uso aziendale, riconducibile alla natura degli usi negoziali o di fatto, i quali debbono ritenersi inseriti (ex articolo 1340 c.c.) non già nel contratto collettivo (alle cui eventuali successive modifiche sono insensibili), ma – salva un'espressa volontà contraria delle parti – in quello individuale, di cui integrano il contenuto in senso modificativo o derogativo ("in melius" per il lavoratore) della contrattazione collettiva*» (Cassazione, sezioni unite, 30.3.1994, n. 3134; Cassazione 28.4. 1988, n. 3220; Cassazione, sezioni unite, 17.3.1995, n. 3101).
Per la verità l'orientamento era contraddittorio: a) sia perché costretto, per coerenza giuridica, a limitare (in astratta teoria) i benefici o trattamenti migliorativi ai soli lavoratori in servizio all'epoca in cui l'uso aziendale era sorto, senza estendersi ai nuovi (o futuri) assunti (quando, invece, si sa che, in un'azienda, il potere gestionale datoriale, in un'ottica di coesione ed uniformità dei rapporti di lavoro, dilata di fatto i trattamenti migliorativi a coloro che in futuro si troveranno nella stessa condizione dei colleghi che li hanno preceduti); b) sia perché, argomentando sul piano dell'individuale, disconosceva una valenza collettiva all'uso aziendale, equiparabile, negli effetti, al regolamento d'impresa (di emanazione unilaterale datoriale ma con diffusività regolamentare collettiva) o al contratto aziendale (pur in assenza di un interlocutore antagonista); c) sia perché affermava,

implicitamente o esplicitamente, l'irrevocabilità o l'immodificabilità dei trattamenti più favorevoli, i quali, per effetto della compenetrazione delle clausole d'uso nei contratti individuali, acquisivano impermeabilità nei confronti - e prevalenza sulle - fonti collettive per effetto del disposto dell'articolo 2077, 2° comma, cod. civ., che fa salve le condizioni più favorevoli dei contratti individuali, preesistenti o successivi, nei confronti dei contratti collettivi, sottraendo tali trattamenti più favorevoli alla dinamica della successione temporale delle fonti collettive, suscettibili di modificarli o di abolirli.

L'esigenza di sottrarre il carattere della "perpetuità" ai trattamenti più favorevoli discendenti da uso aziendale, ciò non di meno si faceva sentire e fu oggetto di una poco felice sentenza della Cassazione (n. 2406 del 12.3.1994) la quale ritenne di poter risolvere il problema legittimando il datore di lavoro alla "revoca novativa" del pregresso uso aziendale più favorevole, asserendo che: «…*ove sopravvenga un nuovo comportamento contrario del datore di lavoro, protrattosi univocamente per anni senza manifestazioni di dissenso dei lavoratori interessati e delle organizzazioni sindacali, è configurabile la sostituzione dell'uso aziendale anteriore con quello successivo, benché meno favorevole, ossia una clausola nuova, inserita per fatti concludenti nei contratti individuali*».

3. Il nuovo orientamento assertore della valenza ed efficacia collettiva degli usi aziendali, analoga a quella dei trattamenti derivanti dai contratti collettivi aziendali

In questo quadro di incongruenze si giunge – dietro le sollecitazioni critiche della dottrina - ad un salto di qualità e all'inaugurazione di un nuovo orientamento da parte della Cassazione, tramite la decisione n. 9690 del 6 novembre 1996. In questa decisione si osservò che: «*l'uso aziendale è stato dalla giurisprudenza configurato non solo nel caso in cui un determinato comportamento sia stato reiteratamente tenuto dall'imprenditore nei confronti di tutti i suoi dipendenti, ma anche quando esso sia tenuto nei confronti di una ristretta cerchia di dipendenti che abbiano una determinata qualifica, o nei confronti di ciascun dipendente in un'unica vicenda del rapporto di lavoro (es. la cessazione del rapporto,* n.d.r.*). In tali ipotesi il reiterato comportamento del datore di lavoro fa sorgere l'obbligazione non solo nei confronti dei beneficiari di tale comportamento, ma anche nei confronti degli altri dipendenti, che, in tempi diversi e successivi, conseguiranno la medesima qualifica o si troveranno ad affrontare la stessa vicenda del rapporto. In questo caso se (…) il fenomeno viene esaminato sotto il profilo tipicamente negoziale e interindividualistico, non si riesce a spiegare come un'isolata attribuzione patrimoniale, effettuata nei confronti di un lavoratore in una determinata circostanza (nella specie la cessazione del rapporto di lavoro e la liquidazione del t.f.r.) possa non solo modificare il contratto di lavoro del dipendente beneficiato (effetto questo fra l'altro del tutto superfluo, una volta che l'erogazione avvenga alla fine del rapporto), ma addirittura integrare il rapporto di lavoro degli altri lavoratori ancora in servizio, facendo sorgere un obbligo dell'imprenditore (…) ad effettuare la stessa prestazione patrimoniale, allorché ciascuno di tali lavoratori abbandonerà l'azienda. Per spiegare l'efficacia automatica dell'uso aziendale nei confronti dei singoli contratti individuali di lavoro, sia nell'ipotesi di un comportamento generalizzato che in quella del comportamento ristretto a singole categorie o ad eventi determinati - senza poter ricorrere all'art. 1340 codice civile (applicabile solo in presenza di un uso preesistente al momento della conclusione del contratto) e senza che sia stata convenzionalmente concordata tale modifica - deve necessariamente ritenersi che l'uso aziendale (di carattere negoziale e non normativo) fa 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, sostituendo alle clausole*

contrattuali e a quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale (art. 2077 c.c.)».

Secondo questo nuovo orientamento (i cui precedenti si ritrovano in Cassazione 29.5.1967, n. 1176; Cassazione 19.3.1986, n. 1916; Cassazione 9.8.1991, n. 8705), le clausole d'uso si inseriscono nei contratti individuali, per effetto di un meccanismo di disciplina collettiva, similare a quella aziendale e non per effetto di un meccanismo genetico interindividuale. E la cosa non è di poco conto giacché – come vedremo successivamente – i trattamenti migliorativi da uso aziendale, una volta ricondotti in un alveo genetico di carattere collettivo, perdono le garanzie di "insensibilità" (*ex* articolo 2077, 2° comma, c.c.), o "impermeabilità", rispetto alle vicende delle successioni temporali delle fonti collettive (contratti aziendali e nazionali) e ne seguono conseguentemente le sorti, con effetti di caducazione o di revoca o di sostituzione da parte di fonti collettive contemplanti trattamenti anche in *peius* (Cass. 18.9.2007 n. 18351; Cassazione 18.12.1998, n. 1271; Cassazione 18.2.1998, n.1735).

Le stesse affermazioni, di genesi e valenza collettiva dell'uso aziendale, vengono reiterate dalla Suprema corte nella decisione n. 13294 del 27 novembre 1999, occasionata da una richiesta di percezione, da parte di taluni lavoratori, delle stesse incentivazioni al prepensionamento praticate, per ben 8 anni di seguito, dall'azienda nei confronti dei colleghi al raggiungimento di 30 anni di contribuzione, prima dell'emanazione della l. n. 223/1991 sui licenziamenti per riduzione di personale e relativa nuova disciplina degli ammortizzatori sociali. Nel caso di specie, la Cassazione ha negato la ricorrenza dell'uso aziendale, legittimando la mancata corresponsione degli incentivi al prepensionamento da parte aziendale nella misura e con le modalità antecedenti alla l. n. 223/91, sostituiti successivamente da singoli riconoscimenti sulla base di distinti accordi transattivi, in carenza di un riscontro da parte del Tribunale di una volontà datoriale di estendere il beneficio migliorativo anche per il futuro. In particolare la Cassazione ha sottolineato che*: «… di uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo, che agisce sul piano dei rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, si può parlare non già in ragione della mera reiterazione di un comportamento datoriale favorevole nei confronti di una pluralità di dipendenti, ma a condizione di poter concretamente individuare nel comportamento stesso gli elementi dello specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinati aspetti del rapporto di lavoro».*

L'orientamento in ordine all'equiparazione dell'uso aziendale, nei suoi effetti, ad un contratto collettivo aziendale viene riconfermato successivamente da Cassazione n. 14606 del 10 novembre 2000 che si è trovata ad esaminare un caso pressoché identico a quello di Cassazione n. 13294/1999, caratterizzato dalla negazione aziendale di corrispondere gli stessi incentivi al prepensionamento (praticati *ante legem* n. 223/91) nei confronti di lavoratori che avevano risolto il rapporto di lavoro dopo l'entrata in vigore della L. n. 223/91, a seguito della quale l'azienda aveva unilateralmente cessato l'erogazione del beneficio, anche in considerazione – a suo dire – dell'esaurimento del contingente massimo dei prepensionabili. Al riguardo la Cassazione ha affermato che: «*La decisione unilaterale aziendale di sospendere la prassi di erogare incentivi ai lavoratori che optano per il prepensionamento è inidonea a far venir meno un uso aziendale che, secondo il più recente orientamento, agisce sul piano dei rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale; ai fini di giudicare della legittimità della cessazione non può prescindersi dalla valutazione della rilevanza*

dell'assetto normativo positivo in cui esso si è manifestato e che inevitabilmente ne ha costituito la premessa, onde verificare se sussisteva uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinati aspetti del rapporto di lavoro (il cui imprescindibile accertamento è demandato al giudice del rinvio)». Coerentemente ha, pertanto, rinviato ad altro giudice di appello per il riscontro di sussistenza, nell'iniziativa datoriale originaria di miglior favore, dell'intento (o meno) di impegnarsi anche per il futuro, in presenza di un diverso assetto di diritto positivo, ovvero se l'iniziativa aveva carattere intrinsecamente contingente e condizionato, sia dal lato organizzativo sia da quello dall'assetto normativo positivo in cui essa si è manifestata e che inevitabilmente ne aveva costituito la premessa.

4. Configurazione degli usi aziendali quali "fonti sociali" nell'impresa, soggette a modificazione (anche *in peius*) da parte delle altre fonti sociali collettive sovraordinate (contratti aziendali e nazionali)

L'orientamento sopra delineato – con il pregio di un approfondimento chiarificatore ai fini dell'abbandono del vecchio orientamento fondante l'efficacia degli usi aziendali sul piano delle obbligazioni individuali e delle norme civilistiche, ed a favore invece dell'inquadramento degli usi aziendali tra le fonti collettive endoaziendali – viene poi riconfermato da Cassazione n. 1773 del 17 febbraio 2000. In questa linea di pensiero, seguono altre decisioni – che si ricollegano esplicitamente a Cassazione n. 9690/1996 – tra cui, oltre a Cassazione n. 1773/2000, Cassazione 8 aprile 2010 n. 8342.
Cassazione n. 1773/2000 sottolinea nuovamente le incongruenze dell'accostamento degli usi aziendali all'art. 1340 c.c., asserendo che, se si dovesse condividere la riconduzione dei trattamenti migliorativi da uso aziendale all'art. 1340 codice civile (cioè all'ambito delle obbligazioni da contratto individuale), non solo si dovrebbe distinguere in ragione del momento di assunzione dei vari dipendenti (poiché il datore di lavoro avrebbe la facoltà di escludere l'inserzione dell'uso sia nei confronti di coloro che - in quanto già assunti - ne sono in precedenza rimasti esclusi, sia di coloro che saranno assunti in futuro, con i quali non è ancora in atto un contratto individuale). Ciò osservato la Corte conclude, sul punto, che: «… *ve n'è a sufficienza per essere certi della radicale diversità della modifica dei contratti di lavoro in corso al momento della formazione dell'uso e dell'influenza su quelli futuri per effetto del comportamento spontaneo e reiterato, tenuto nei confronti di una collettività di soggetti dal datore di lavoro, modifica che si attua senza alcun intervento volontaristico delle parti contrattuali e senza possibilità alcuna di escluderla, neppure nei confronti dei soggetti assunti successivamente*». Tutto ciò convince la Corte del fatto che - pur senza accedere alle suggestioni delle impostazioni teoriche che riconoscono nell'impresa una dimensione naturalmente comunitaria o istituzionale - la necessaria coesione dei rapporti di lavoro all'interno dell'azienda (determinata dalla identità dell'organizzazione e dei suoi effetti dinamici) porta ad ascrivere gli usi aziendali nel novero delle "fonti sociali" collettive endoaziendali, così come ne fa parte il c.d. regolamento aziendale o d'impresa o di stabilimento, adottato dall'imprenditore unilateralmente nell'esercizio del suo potere di iniziativa economica (sempre che, come sovente accade, il controllo sindacale non sfoci nella conclusione di accordi collettivi aziendali).

«*Orbene* – afferma Cassazione n. 1773/2000 - *è tra le fonti sociali che deve essere inserito (…) l'uso aziendale (…) costituente quindi fonte di obbligazione e di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 1374 e 1173 codice civile . Il trattamento di miglior favore della collettività dei dipendenti infatti, al pari del regolamento d'impresa, costituisce anch'esso espressione del potere di iniziativa economica del datore di lavoro, attuato con atti volontari che rappresentano una fonte di*

obbligazioni quando integrano la fattispecie di uso aziendale, che si risolve in un nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro. La natura di fonte sociale, e quindi collettiva, dell'uso aziendale, desunta dai principi generali dell'ordinamento dei rapporti di lavoro, comporta che sia liberamente modificabile da altre fonti sovra ordinate di carattere collettivo (i contratti nazionali e aziendali) anche in pejus; la modifica dell'uso può anche essere l'effetto di accordi individuali (poiché il limite di cui agli articoli 2077 e 2113, co. 1°, c.c., opera solo in rapporto ai contratti collettivi), ma limitatamente alle parti stipulanti (in mancanza dell'agente sindacale, gli accordi restano individuali anche se conclusi con tutti i dipendenti interessati: cfr. Cassazione n. 2022/1999, che li definisce contratti individuali plurimi). Non però da un successivo uso aziendale di segno opposto (come aveva erroneamente affermato Cassazione n. 2406/1994, n.d.r.*), sia perché la nozione ontologica di uso aziendale presuppone un trattamento di miglior favore, sia perché non è giuridicamente possibile che si formi un uso in virtù di comportamenti che sono qualificabili come inadempimento di preesistenti obbligazioni (…). Nei sensi precisati, la Corte conferma dunque l'affermazione già contenuta nel suo già menzionato precedente (Cass. n. 9690/'96), secondo cui l'uso aziendale agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, affermazione condivisa nella sostanza anche da altre decisioni che hanno ritenuto gli usi aziendali governati dal principio della successione temporale di più accordi aziendali (cfr. Cassazione 1916/1986 e le altre già citate)*».

La relativamente più recente Cassazione 8 aprile 2010 n. 8342 – resa in una causa azionata (e perduta) da 82 dipendenti di una banca veneta che intendevano mantenere, nella banca incorporante, il beneficio da uso aziendale dell'orario semifestivo nei giorni "ultimo di carnevale" e " ceneri" fruito per anni nella banca incorporata - si è espressa in senso del tutto conforme, così statuendo, in un'ottica esaustivamente chiarificatrice: «*La reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi) integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale. In ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda – detto uso aziendale agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Ne consegue che, ove la modifica "in melius" del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, ad essa non si applica né l'art. 1340 codice civile - che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo - né, in generale, gli si applica la disciplina civilistica sui contratti - con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati - né, comunque, l'art. 2077, comma 2, c.c., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica in peius del trattamento in tal modo attribuito*».

Pertanto, alla stregua dell'attuale consolidato orientamento della magistratura di legittimità, si rivela infondata la pretesa del lavoratori ceduti per trasferimento d'azienda (sia conseguente ad acquisto da parte di nuovo imprenditore ovvero per incorporazione da parte di altra azienda, fattispecie ricorrente eminentemente nel settore bancario) di continuare a fruire il precedente trattamento migliorativo dell'azienda di provenienza presso l'azienda cessionaria o incorporante, dovendosi – al riguardo – applicare l'art. 2112 codice civile che impone la sostituzione del trattamento aziendale con quello del

contratto integrativo di cui sia dotata l'azienda cessionaria, anche se peggiorativo, per i trasferiti, rispetto a quello applicato dal cedente. Tanto discende in conseguenza dell'applicazione dell'orientamento consolidato della Cassazione, secondo cui: «*il diritto riconosciuto dall'uso aziendale non sopravvive al momento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento di azienda, posto che operando come una contrattazione integrativa aziendale subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro e non è più applicabile presso la società cessionaria dotata di propria contrattazione integrativa*» (Cass. 11.3. 2010, n. 5882).

Nello stesso senso, Cassazione 17 marzo 2010, n. 6453 – occasionata dal ricorso di taluni dipendenti della Banca popolare di Paternò rivendicanti (senza successo), in occasione dell'incorporazione di essa da parte del Credito emiliano, il mantenimento, quale trattamento di miglior favore da uso aziendale, della maggiorazione aziendale del 10% della paga base (cd. superminimo), frutto di una delibera del Consiglio di Amministrazione - sentenza che si è così espressa: «*In caso di cessione d'azienda, il dipendente perde il diritto al superminimo frutto di uso aziendale. L'uso aziendale non incide direttamente sul contratto individuale di lavoro, modificandone il contenuto, ma opera come fonte eteronoma dello stesso, allo stesso modo di ogni altro contratto collettivo. Ne consegue che il diritto riconosciuto dall'uso aziendale, non concretizzandosi in una clausola più favorevole del contratto individuale, non sopravvive - ai sensi dell'ultima parte del citato articolo 2077 codice civile - al mutamento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento di azienda. In caso di cessione di azienda, pur restando fermo il rapporto di lavoro, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale del cessionario si sostituisce per intero a quella del cedente, anche se più sfavorevole. Pertanto l'uso aziendale in vigore presso il cedente, operando come una contrattazione integrativa aziendale, subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro e non è più applicabile presso la banca incorporante dotata di proprio contratto integrativo».*

Da quanto sopra argomentato e riferito ne esce, come risultanza, che i trattamenti migliorativi da uso aziendale non restano necessariamente in vita *sine die*, giacché in luogo di essere indifferenti alle modifiche (anche peggiorative) dei contratti aziendali e nazionali – come riteneva una giurisprudenza in via di abbandono, *rectius* già abbandonata - possono essere soppressi dagli stessi contratti collettivi, per effetto di valutazioni globali di opportunità tra gli agenti contrattuali antagonisti a livello nazionale o aziendale (in cambio, o meno, di altre concessioni) o dietro convenzione di "non cumulabilità" per intrinseca incompatibilità delle distinte discipline, come hanno fatto le parti stipulanti il ccnl 13.6.2000 (e successivi) per il settore trasporti, all'art. 49 rubricato "Sostituzione degli usi" (e successivi sostitutivi per aggiornamento), articolo con il quale hanno stabilito la loro caducazione implicita, tramite la seguente formulazione: «*il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso*».

5. Conclusioni

Nel trarre le conclusioni dalla disamina svolta ai punti precedenti, si può giungere alla seguente sintesi riassuntiva: l'attuale orientamento giurisprudenziale che si è occupato dei trattamenti di miglior favore disposti spontaneamente dal datore di lavoro a favore di una categoria (o cerchia) di dipendenti ovvero dell'intera compagine aziendale (e reiteratisi ininterrottamente negli anni), nel considerarli spettanti per cd. "uso aziendale", ne ha

sancito **la non revocabilità per atto unilaterale dall'imprenditore** (così, Cassazione 25.7.1996 n. 6690 secondo cui: «*La prassi, quindi, se esistente e più favorevole al lavoratore, può essere superata solo da una espressa manifestazione di volontà delle parti*»). Tuttavia, al tempo stesso, ha statuito che tali condizioni di miglior favore, rispetto ai trattamenti economico-normativi definiti nei contratti collettivi, non si inseriscono come clausole d'uso, ex articolo 1340 c.c., nei contratti individuali dei singoli lavoratori, cioè a dire non entrano a far parte del loro patrimonio individuale che gli consentirebbe di sottrarsi a qualsiasi modificazione o soppressione successiva ad opera delle fonti negoziali collettive, come riteneva una antecedente teoria, non più attuale. Secondo l'odierna giurisprudenza consolidata, il coacervo di tali trattamenti migliorativi generalizzati e reiterati negli anni, possiederebbe la stessa natura delle previsioni poste in essere dalle parti sociali nei contratti aziendali o nel regolamento d'impresa, inserendosi, a pieno titolo, nell'alveo delle cd. fonti sociali a livello d'impresa.

Da questa configurazione, la giurisprudenza di Cassazione fa discendere automaticamente la conseguenza che tali trattamenti di miglior favore non sono perpetui, cioè non si mantengono *sine die,* né sono impermeabili ad eventuali modifiche o soppressioni disposte dalle fonti negoziali sovra-ordinate, cioè dai contratti aziendali e/o nazionali di categoria. Tali benefici da uso aziendale, in ragione della loro natura analoga ai trattamenti economico-normativi dei contratti integrativi aziendali, sono quindi soggetti alla stessa possibilità di modifica o soppressione che hanno i trattamenti dei contratti collettivi aziendali, da parte di successivi contratti aziendali o nazionali, ad opera, quindi, dei contrapposti agenti stipulanti.

Pertanto, come testimoniano numerose vertenze azionate ma risoltesi in senso negativo per i lavoratori ricorrenti, non è possibile pretenderne il mantenimento sulla base di un asserito (ma insussistente) "diritto acquisito" individuale, una volta che tali condizioni di miglior favore sorte da uso aziendale reiterato – ad esempio, riduzioni d'orario, semifestività aziendali, mensilità suppletive, erogazioni ricorrenti per celebrazione della fondazione dell'azienda (cd. decennali e simili), premi di rendimento aggiuntivi, maggiorazioni aziendali in percentuale della paga base tabellare, ecc. - siano state abbandonate e dichiarate non più sussistenti ad opera di successivi contratti collettivi (aziendali o nazionali), auspicabilmente in cambio, per i lavoratori, di altre acquisizioni compensative.

Roma, 25.3.2018 Mario Meucci - Giuslavorista