

Recenti sentenze in materia di usi aziendali e disciplina del rapporto di lavoro

Roma, 24 Settembre 2010
Confindustria
Relazioni Industriali, Sicurezza e Affari Sociali
Il Direttore Giorgio Usai

La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 5882/2010 e n. 6453/2010, ha delineato un nuovo ed interessante filone interpretativo teso a definire la natura degli usi aziendali e il loro riflesso sulla disciplina del rapporto di lavoro.

Si tratta di un tema che, come noto, rappresenta una vera e propria vexata quaestio anche in ragione delle diverse e molteplici pronunce della Corte di Cassazione sul punto.

Pertanto, il consolidarsi di questo nuovo orientamento, da ultimo confermato anche dalla sentenza n. 8240/2010 della Cassazione, offre l'occasione per ripercorrere le principali problematiche di questa materia e svolgere alcune considerazioni sulle conseguenze applicative che da esso derivano.

La stessa nozione di uso aziendale è stata progressivamente delineata dalla giurisprudenza e può essere sintetizzata come quel comportamento unilaterale del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti o di una parte di essi che, in virtù del proprio ripetersi per un certo numero di volte, perde il proprio carattere di unilateralità per divenire un'autonoma fonte di regole giuridicamente vincolanti.

Ciò su cui invece la giurisprudenza di Cassazione si è divisa, sostenendo a fasi alterne tesi diverse, è la questione se un uso aziendale vada ad integrare il contratto individuale di lavoro ovvero abbia carattere collettivo e, di conseguenza, a quale fonte contrattuale possa essere equiparato.

Sul punto può in estrema sintesi rilevarsi che, ad un primissimo orientamento che riconosceva all'uso aziendale la possibilità di integrare il contratto collettivo di lavoro ai sensi dell'art. 1374 del c.c. (cfr. Cass. n. 1176/1967), è seguita una serie ben più lunga di sentenze che, a partire dagli anni ottanta, affermano la tesi dell'integrazione del contratto individuale, qualificandolo o come uso normativo (art. 1374 c.c.; Cass. n. 645/1978; Cass. n. 2498/1984) o come uso negoziale (art. 1340 c.c.; Cass. n. 2583/1980; Cass. n. 173/1985; Cass. n. 10783/2000; Cass. n. 11607/2002)[1].

Quindi, questo primo orientamento consolidatosi nella giurisprudenza di Cassazione, riteneva che gli usi si inserissero nei contratti individuali di lavoro direttamente ed automaticamente a meno che non risultasse tale ricezione esclusa dalla volontà delle parti (Cass. n. 2748/1992, n. 823/1993, n. 6690/1996).

Sotto il profilo applicativo, la principale conseguenza della qualificazione dell'uso aziendale come parte integrante del contratto individuale è che questo risulterà conseguentemente "insensibile" alle vicende della contrattazione collettiva (art. 2077 comma 2 c.c.).

In altre parole, in quanto integrativo delle clausole del contratto individuale, l'uso aziendale era ritenuto dalla giurisprudenza non modificabile da eventuali pattuizioni collettive nazionali o aziendali, come pure da atti unilaterali del datore di lavoro, se derogatori in pejus (Cass. n. 6690/1996, n. 9690/1996, n. 10642/2000, n. 10783/2000).

Di modo che, secondo questo orientamento giurisprudenziale, sarebbe stata ammissibile "la sostituzione dell'uso aziendale anteriore con quello successivo, benché meno favorevole" solo ove fosse sopravvenuto "un nuovo comportamento contrario, protrattosi univocamente per anni senza manifestazioni di dissenso dei lavoratori interessati e delle organizzazioni sindacali" (Cass. n. 2406/1994).

A ben diverse considerazioni sembra, invece, doversi giungere qualora si configuri l'uso aziendale quale "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" (Cass. n. 9690/1996).

Soluzione interpretativa prevalente nella più recente giurisprudenza di Cassazione (Cass. n. 5882/2010; Cass. n. 6453/2010; Cass. n. 8240/2010).

Infatti, nelle sentenze in esame la Corte di Cassazione parla dell'uso aziendale come "fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, che non trova origine nel contratto collettivo o individuale ma solo in un comportamento spontaneo del medesimo datore di lavoro e agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore più favorevoli dell'uso aziendale, secondo il disposto dell'art. 2077 comma 2 c.c." (Cass. n. 5882/2010; Cass. n. 6453/2010).

"Ne segue che" continua la Corte di Cassazione "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" (Cass. n. 5882/2010; Cass. n. 6453/2010).

Dunque, si tratta di un orientamento che contraddice la tesi dell'integrazione del contratto (artt. 1340 e 1374 c.c.), ed in particolare del contratto individuale di lavoro, per riconoscere, invece, nell'uso aziendale una fonte eteronoma equiparabile al contratto collettivo di lavoro.

Con queste sentenze la Cassazione sembra, così, portare a definitivo compimento un percorso interpretativo le cui prime fasi possono essere individuate in quelle più recenti sentenze della Corte che avevano già messo in evidenza il carattere collettivo dell'uso aziendale (Cass. n. 9626/2004; Cass. n. 1447/2006; Cass. n. 15489/2007; Cass. n. 17481/2009)[2].

In definitiva, secondo il più recente ma consistente orientamento della Corte di Cassazione, l'uso aziendale si configura come fonte eteronoma esterna, non incorporabile nel contratto individuale di lavoro, equiparabile per efficacia al contratto collettivo aziendale con conseguente applicabilità dell'art. 2077 comma 2 c.c.

D'altra parte, proprio il riferimento delle sentenze n. 5882/2010 e n. 6453/2010 alla "stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale" nonché soprattutto al "disposto dell'art. 2077 comma 2 c.c." aprono interessanti prospettive sui rapporti tra uso aziendale e contratto collettivo.

In particolare, questa equiparazione sembra poter costituire il fondamento per il riconoscimento di nuovi spazi all'esercizio dell'autonomia privata collettiva in azienda.

Sembra, infatti, essere ormai venuta meno quell'"insensibilità" dell'uso negoziale alle vicende della contrattazione collettiva aziendale che aveva caratterizzato le precedenti pronunce della Corte di Cassazione.

Se, da un lato, l'uso aziendale è equiparato alla contrattazione aziendale, dall'altro, questo ne condividerà le regole ed i principi informatori di modo che, secondo la costante interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2077 c.c., appare legittimo immaginare un contratto collettivo che deroghi o comunque disponga di un uso aziendale, anche in senso peggiorativo.

Una prima conferma a queste considerazioni è fornita proprio dalle sentenze in esame nelle quali la Corte di Cassazione si è occupata delle vicende dell'uso aziendale in caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

La Corte, proprio in ragione dell'equiparabilità dell'uso aziendale al contratto collettivo aziendale, ha concluso che il diritto riconosciuto dall'uso aziendale, in quanto non integrabile in un contratto individuale, non sopravvive al mutamento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento d'azienda.

In altre parole l'uso aziendale, in vigore presso il cedente, configurandosi come una contrattazione collettiva integrativa aziendale è, di conseguenza, soggetto all'effetto di sostituzione automatica di cui all'art. 2112, comma 3 c.c. e non si trasferisce all'impresa cessionaria, analogamente ai contratti collettivi, aziendali e no, applicati dal precedente datore di lavoro.

Per concludere, la Corte di Cassazione, confermando con le sue più recenti pronunce il carattere esclusivamente collettivo dell'uso aziendale, è giunta in modo coerente ad affermare che il lavoratore, in caso di incorporazione della sua impresa in un'altra, può anche vedere modificato in pejus il trattamento economico e normativo di cui fruiva in precedenza, in virtù dell'uso. (cfr. Cass. n. 5882/2010, n. 6453/2010).

[1] Per completezza occorre inoltre rilevare che non mancano pronunce nelle quali la Corte di Cassazione ha adottato un orientamento ancora diverso operando, anziché sul piano dell'integrazione contrattuale, su quello ben diverso dell'interpretazione. Così ad esempio Cass. n. 4681/1976 che qualifica l'uso aziendale quale "valido elemento di interpretazione soggettiva, secondo le regole generali (art. 1362 c.c.) del contratto di lavoro" (cfr. anche Cass. 2498/1984 che parla di "mezzo di interpretazione del contratto di lavoro").

[2] Già in Cass. n. 9626/2004 si afferma infatti che: "deve ritenersi che l'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, presuppone non già una semplice reiterazione di comportamenti ma uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinati aspetti del rapporto lavorativo".

Massimo Marchetti