

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 10/2025

APPROFONDIMENTI

CORTE D'APPELLO CATANIA, 28.4.2025.

Usi aziendali – Orario di Lavoro – Nuovi assunti – Contratto individuale difforme – Ammissibilità – Parità di trattamento – Insussistenza.

L'uso aziendale produce effetti anche nei confronti dei lavoratori assunti successivamente alla formazione dell'uso, e tuttavia, con riferimento a questi ultimi, il datore di lavoro può escludere l'applicabilità del trattamento di miglior favore, non esistendo nel nostro ordinamento un principio generale di parità di trattamento nei rapporti di lavoro privato ed essendo conseguentemente ammissibile una disciplina differenziata in relazione alla data di assunzione. (1)

(1) USO AZIENDALE E NUOVI ASSUNTI: UN AUTOLIMITE «MOBILE»

1. — Nella vicenda, *sub iudice* è la problematica della definizione dell'esatta portata applicativa – soggettiva e intertemporale – degli usi aziendali.

Come si vedrà meglio *infra* (par. 2), la Corte d'Appello è chiamata a pronunciarsi sulla possibilità di sottrarre i nuovi assunti all'applicazione dell'uso aziendale, in vigore all'interno della Ferrovia Circumetnea. Accoglie, dunque, la tesi della difesa dell'ente, acconsentendo a una limitazione soggettiva dell'ambito applicativo dell'uso – esclusivamente *pro futuro* –, senza sposare il principio della immutabilità dell'uso, sostenuto dai ricorrenti. Conclude, pertanto, riconoscendo «il diritto del datore di lavoro di escludere l'applicabilità di un trattamento migliorativo derivante da un uso negoziale per i nuovi assunti».

La soluzione del caso è influenzata dall'opzione teorica assunta in sede di sistematizzazione dogmatica dell'intera categoria: a seconda della scelta compiuta a livello sistematico, a monte, ne derivano conseguenze, a valle, sia in ordine al potere di modifica dell'uso, sia in ordine alla possibilità di circoscrivere, nell'ambito della collettività dei dipendenti, categorie di lavoratori cui possono applicarsi usi differenti, o, anche, nessuno. Superata la fase iniziale, nella quale l'uso aziendale (Per un approfondimento sull'intero istituto, vd.: Spagnuolo Vigorita 1965; Valente 2006; Quadri 2008) veniva ricondotto al più ampio *genus* degli usi normativi, sino al 2000 era prevalente, in

giurisprudenza, la tesi che riconduceva gli usi aziendali alla categoria delle clausole d'uso *ex art.* 1340 c.c. (Cass. 9.4.1981, n. 2051, in *Dejure.it*; Cass. 15.10.1986, n. 6063, in *GC* 1986, n. 1, 1906 ss.). Dal giro di boa avvenuto intorno al 2000, è, ormai, pressoché unanime la configurazione degli usi aziendali quale elemento gravitante nell'area delle fonti sociali (Vd. in particolare: Cass. 17.2.2000, n. 1773, in *MGL*, 2000, n. 6, 592 ss.; Cass. 20.11.2007, n. 26107, S.U., in *MGC*, 2007, in *ADL*, n. 4-5, 1241 ss., con commento di Mattei 2008, che ben ripercorre l'*iter* evolutivo seguito dalla giurisprudenza).

Al mutamento si perviene passando attraverso la sentenza della Cassazione n. 9690 del 6.11.1996 (In *LG*, 1997, 162 ss.), la quale, pur mantenendo gli usi aziendali nella sfera degli usi negoziali, inaugura una «nuova prospettiva teorica», con affermazione dell'improprietà del richiamo all'articolo 1340 c.c. (Castelvetri 1997). Se, infatti, l'uso aziendale fosse propriamente un uso negoziale, lo stesso rimarrebbe insensibile a eventuali nuove disposizioni introdotte con fonte collettiva (Liebman 2009, 706), con sua conseguente immutabilità nel tempo. Come osservato in dottrina, si valorizza, da un lato, la portata volontaristica della prassi tenuta dal datore di lavoro (Castelvetri 1997) e, dall'altro, la sua dimensione collettiva (Valente 2005, 543), unica suscettibile di fornire una chiave di lettura alla trasformazione di un comportamento reiterato in espressione della volontà di regolazione dei futuri rapporti lavorativi con il precetto emergente dalla ripetizione della condotta favorevole.

L'uso aziendale farebbe, dunque, 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» (In detti termini, Cass. 27.11.1999, n. 13294, in *RIDL*, 2000, n. 4, II, 610 ss., con commento di Castelvetri 2000).

La riconduzione degli usi aziendali alle fonti sociali, tuttavia, non consente di superare i limiti riscontrati in rapporto alla prima e più risalente ricostruzione sistematica, ossia l'estensione dell'uso ai nuovi assunti e la modificabilità *in peius* della regola.

Come osservato criticamente (Liebman 2000), la Corte fa scaturire effetti vincolanti, tipici delle limitazioni negoziali, da un comportamento di fatto – talvolta privo di una reale volontà datoriale – ancorché del negozio manchi la sua matrice: la volontà.

Gli usi, infatti, condividerebbero con il contratto collettivo la funzione di assicurare uniformità nella regolamentazione dei rapporti di lavoro all'interno dell'impresa (Emiliani 2009).

Eppure, innegabili sono le differenze tra la ripetizione costante di un comportamento (Specificamente, questa la nozione fornita dalla giurisprudenza: *ex multis*, si veda, di recente, Cass. 2.11.2021, n. 31204, in *NGL*, 2022, n. 1, 32 ss.) e una fonte pattizia, frutto del delicato bilanciamento raggiunto in termini di diritti tra datore di lavoro e parti sociali; differenze che, poi, balzano agli occhi all'atto di saggiare la tenuta pratica della categoria.

Le innegabili divergenze tra l'uso e il contratto determinano la configurazione dell'uso aziendale quale figura ibrida, *extra ordinem*, in cui la volontà è, al contempo, necessaria e non necessaria (Castelvetri 2000, 612).

Se, con la storica sentenza n. 26107 del 2007, S.U., già citata, si dà rilievo alla dimensione collettiva dell'uso aziendale (Valente 2005), non può non segnalarsi la diffe-

rente capacità di incidenza dell'uso aziendale sul contratto individuale di lavoro, rispetto alla contrattazione collettiva. La medesima statuizione, infatti, pur nell'evidenziare le similitudini con la categoria del contratto collettivo, dimostra di essere conscia dei limiti della sua piena assimilazione e, pertanto, preferisce ricondurre gli usi, genericamente, alle «fonti sociali».

La collocazione degli usi aziendali nel suddetto ambito consente di dare adeguato rilievo all'interesse datoriale a non rimanere vincolato, per sempre, all'uso introdotto (Emiliani 2009, 374). Se, d'un canto, la Cassazione apre all'esigenza datoriale di uniformare il trattamento dei propri dipendenti, introducendo un istituto ibrido che presenta l'efficacia del contratto, pur avendo natura di mero comportamento ripetuto nel tempo, dall'altro, tutela l'esigenza datoriale, ritenuta altrettanto meritevole, di non contrarre vincoli immutabili, e il rimando alla categoria della fonte sociale consente una plasticità tale da poter affermare la derogabilità dell'uso, a opera sia di disposizioni della contrattazione collettiva, sia della contrattazione individuale (Miscione 457).

Orbene, ammessa, in astratto, la modificabilità della disciplina introdotta con l'uso, la vera sfida è l'individuazione del delicato equilibrio tra l'interesse dei lavoratori al mantenimento dei trattamenti di favore, loro conferiti grazie alla elaborazione della categoria giuridica dell'uso aziendale – il miglioramento delle condizioni è, infatti, nell'ontologia dell'uso (Valenti 2005) –, e quello datoriale all'adattamento delle regole in vigore in azienda alle mutate esigenze economiche del mercato; sicché si assiste a un andamento giurisprudenziale a «fisarmonica», in ordine alla concrete modalità attraverso le quali si può addivenire a novellare la disciplina derivante dall'applicazione dell'uso.

Collocare l'uso aziendale, pur valorizzandone le differenze, tra le fonti sociali non permette, in definitiva, proprio come è apparso di palmare evidenza nel caso alla mano, di risolvere le questioni applicative che possono insorgere in ordine all'ambito soggettivo dei dipendenti cui lo stesso vada applicato e alla sua conservazione nel tempo, giacché quella delle fonti sociali è una categoria di incerta collocazione, nel sistema delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro (Liebman 2000), riuscendo a riunire al suo interno entità con spiccati profili di eterogeneità, dal contratto collettivo a quello aziendale, come pure il regolamento di azienda o l'uso aziendale. La riconduzione dell'uso aziendale alla categoria delle fonti sociali, nello specifico, non consente di dare certezza sugli strumenti novativi della regolamentazione derivante dall'uso, una volta concretatane l'esistenza.

2. — La pronuncia che si commenta si colloca proprio nel solco di quelle che intendono individuare lo zenit tra immodificabilità e necessità di adeguamento della regolamentazione al mutato contesto economico.

È opportuno, a questo punto, soffermarsi sulle peculiarità fattuali che inducono la Corte d'Appello a determinarsi nel senso di dare prevalenza alla necessità per il datore di lavoro di ammodernare la materia governata dall'uso.

A seguito di concorso pubblico, la Ferrovia Circumetnea procedeva all'assunzione di nuovi dipendenti. Nelle lettere d'assunzione esplicitava che l'orario di lavoro settimanale sarebbe stato «di trentanove ore, secondo quanto previsto dall'art. 4, Ccnl 12 luglio 1985

e successive modifiche». Preso servizio, i ricorrenti apprendevano che alcuni dipendenti dell'amministrazione osservavano un orario di lavoro di trentasei ore, in applicazione di un uso aziendale, invalso dal 1950. I neoassunti, dunque, adivano il Tribunale, onde far dichiarare la nullità della lettera d'assunzione, nella parte in cui aveva fissato l'orario di lavoro in trentanove ore, anziché trentasei. L'amministrazione sottolineava l'avvenuto superamento dell'uso a opera del Ccnl del 2015 e, in ogni caso, la configurabilità di un potere datoriale di ridefinizione (anche unilaterale) dell'ambito applicativo soggettivo dell'uso aziendale, con possibilità di escludere, dal godimento dei diritti concessi, i neoassunti. Il giudice di prime cure decideva alcune controversie in senso favorevole ai lavoratori e altre in favore dell'ente. Nelle sentenze di rigetto, si coglieva che «la controversia non verte sull'esistenza del dedotto uso aziendale», quanto piuttosto sulla sua portata applicativa, sicché, muovendo dal condivisibile presupposto teorico per cui gli usi aziendali vanno annoverati tra le fonti sociali, aventi medesima efficacia della contrattazione collettiva, si concludeva per l'impossibilità per il datore di sottrarsi, unilateralmente, all'efficacia soggettiva e oggettiva della contrattazione collettiva, con conseguente necessità di individuazione di un contratto collettivo novativo, anche *in peius*, della durata della settimana lavorativa. La fonte del superamento dell'orario ridotto veniva individuata nel Ccnl del 2015. Si escludeva, infine, che i ricorrenti potessero vantare diritti quesiti, non avendo mai beneficiato dell'orario ridotto.

Pur giungendo alle medesime conclusioni cui perviene il giudice di prima istanza, le considerazioni dalle quali muove la Corte d'Appello sono tuttavia diverse, giacché «il Collegio richiama, condividendo le ragioni poste a fondamento della decisione, l'orientamento della Corte di Cassazione espresso dalla sentenza del 12 agosto 2009 n. 18263 [In *MGC*, 2009, n. 9, 1259 ss., *n.d.A.*] che riconosce il diritto del datore di lavoro di escludere l'applicabilità di un trattamento migliorativo derivante da un uso negoziale per i nuovi assunti».

In tali termini, il potere modificativo non riguarderebbe, in via esclusiva, la fonte sovraordinata, come accadrebbe se si trattasse di un vero e proprio contratto collettivo, ma anche il singolo contratto individuale di lavoro, consentendo al datore di lavoro di far cessare l'applicazione dell'uso nel futuro, pur limitatamente ai lavoratori nuovi assunti.

Una simile conclusione è il frutto delle già enunciate divergenze tra l'uso e il contratto collettivo, giacché l'uso è pur sempre un «comportamento, reiterato e generalizzato, tenuto dal datore di lavoro», con la conseguenza che, se l'uso esiste soltanto in presenza di una condotta ripetuta e generale, tenuta dal datore di lavoro, allora, allo stesso modo, lo stesso può cadere in disuso, per il futuro, in conseguenza della legittima decisione del datore di lavoro di non reiterare più tale comportamento, senza, tuttavia, pregiudicare la posizione dei dipendenti cui il trattamento di miglior favore sia già stato irrogato (A dette conclusioni era già pervenuta Cass. 19.2.2016, n. 3296, in *MGC*, 2016, n. 3, 138 ss.).

3. — In definitiva, secondo la Corte d'Appello, può tracciarsi una netta linea di demarcazione fra i lavoratori assunti in vigenza dell'uso, cui lo stesso deve necessariamente applicarsi, salvo diversa contrattazione collettiva aziendale e fors'anche con-

trattamento nazionale, e i nuovi assunti, nei confronti dei quali è consentito, al datore di lavoro, di non riconoscere l'uso previgente o di applicarne di nuovi.

Questa nuova sensibilità verso l'esigenza di sciogliere il «vincolo» derivante dall'uso sembra essere stata colta e condivisa dalla Cassazione più recente (Cass. 11.5.2025, n. 12477 e n. 12473, e Cass. 16.6.2025, n. 16178, n. 16166 e n. 16171, con commento di Marazza 2025), la quale, pur ammettendo che ci si possa sottrarre all'applicazione *sine die* dell'uso, richiede, tuttavia, un meccanismo più articolato per il suo superamento: una «dichiarazione della parte datoriale che espliciti le ragioni alla base della disdetta medesima diretta alla collettività dei lavoratori».

In altre parole, si può affermare l'esistenza dell'uso aziendale solo nei confronti dei lavoratori cui sia stato applicato; all'opposto, esso non potrà essere invocato ove questi non ne abbiano mai fruito, e ciò in ragione dell'assenza di un principio di parità di trattamento tra lavoratori. Il tempo, conclude la Corte d'Appello, richiamando l'orientamento della Corte di Cassazione, può costituire valido parametro di differenziazione tra situazioni solo apparentemente assimilabili.

Siamo giunti al corollario dell'impostazione teorica prescelta a monte: se gli usi aziendali si inseriscono nei contratti individuali di lavoro in virtù di un meccanismo di disciplina collettiva analogo a quella aziendale, i trattamenti migliorativi perdono le garanzie di insensibilità, rispetto alle successioni temporali delle fonti collettive, dovendo seguirne le sorti.

E, tuttavia, poiché l'uso appartiene alle fonti sociali, ma *rectius* non costituisce un contratto collettivo, in assenza di un principio di parità di trattamento, è ben possibile circoscrivere, all'interno della collettività dei dipendenti dell'impresa, una categoria, quella dei neoassunti, ai quali non spetteranno i diritti acquisiti dalla generalità dei lavoratori in ragione dell'uso.

Il limite che al datore di lavoro si vorrebbe porre con la categoria degli usi aziendali può, quindi, essere reso mobile, onde consentirgli l'adeguamento al nuovo contesto economico, restringendo la sfera di applicazione soggettiva dell'uso, individuando, all'interno della generica categoria dei dipendenti dell'azienda, il sottoinsieme dei dipendenti di nuova assunzione, ai quali l'uso non troverà applicazione.

Riferimenti bibliografici

Castelvetri L. (1997), *Una nuova prospettiva teorica per gli usi aziendali*, in *ADL*, n. 6, 161 ss.

Castelvetri L. (2000), *Ma l'uso aziendale esiste?*, nota a Cass. 17.2.2000, n. 1773, e Cass. 27.11.1999, n. 13294, in *RIDL*, n. 4, II, 608 ss.

Emiliani S.P. (2009), *Usi aziendali ed efficienza dell'impresa*, nota a Cass. 13.12.2007, n. 26107, S.U., in *ADL*, n. 2, 366 ss.

Liebman S. (2000), *Comportamenti unilaterali dell'imprenditore, usi aziendali e teoria delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro*, in *MGL*, n. 6, 584 ss.

Liebman S. (2009), *Prassi aziendale e regolazione dei rapporti di lavoro nell'impresa: fonte consuetudinaria o prodotto dell'autonomia collettiva?* in *ADL*, n. 3, 704 ss.

Marazza M. (2025), *Giustizia di legittimità del lavoro, coerenza motivazionale e prevedibilità:*

l'interessante caso degli usi aziendali in un contenzioso relativo all'assorbimento dei superminimi, in *Giustizia civile.com*, editoriale.

Mattei A. (2008), *Ancora sull'uso aziendale come fonte sociale*, nota a Cass. 13.12.2007, n. 26107, S.U., in *ADL*, n. 4-5, 1241 ss.

Miscione M. (2008), *Usi aziendali e diritti individuali*, in *LG*, n. 5, 448 ss.

Quadri G. (2008), *Usi aziendali, «fonti sociali» e autonomia collettiva*, nota a Cass. 13.12.2007, n. 26107, S.U., in *RIDL*, n. 3, II, 539 ss.

Spagnuolo Vigorita L. (1965), *Gli usi aziendali*, Morano, Napoli.

Valente L. (2005), *Clausole d'uso e usi aziendali nel sistema delle fonti negoziali di integrazione del contratto di lavoro*, in *RIDL*, n. 4, I, 519 ss.

Valente L. (2006), *Consuetudini e usi nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.

Valente L. (2007), *Gli usi aziendali nella giurisprudenza: un panorama ed un bilancio*, in *ADL*, n. 2, 283 ss.

Elisa Saccà

Avvocata dello Stato

presso Avvocatura distrettuale dello Stato di Catania