

## L'uso aziendale

di Ileana Gimmillaro\*

L'istituto dell'uso o prassi aziendale è una fattispecie giuridica dal discusso inquadramento sistematico. Per una parte dominante della giurisprudenza essa è riconducibile alla categoria degli usi negoziali. La costante e uniforme ripetizione di un comportamento datoriale, inizialmente attuato per ragioni di mera opportunità o di liberalità e al quale corrisponde l'affidamento dei lavoratori sulla futura ripetizione, fa sì che nei singoli contratti di lavoro individuale si inserisca una nuova clausola integrante l'uso (Cass., 7 agosto 1998, n. 7774). La collocazione degli usi aziendali nell'ambito degli usi negoziali rende applicabile anche nei loro confronti la regola prevista all'art. 1340 c.c. secondo la quale le clausole d'uso s'intendono inserite nel contratto individuale qualora non risulti che le parti abbiano inteso escluderle (Cass., 2 febbraio 1996, n. 900, Cass., S.U., 17 marzo 1995, n. 3101). La giurisprudenza ritiene che per la formazione degli usi aziendali sia necessaria unicamente la sussistenza di una prassi generalizzata (che si realizza attraverso la mera reiterazione di comportamenti posti in essere spontaneamente e non già in esecuzione di un obbligo) che comporti per i dipendenti l'attribuzione generalizzata di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva (Cass., 3 marzo 2004, n. 10591). Gli usi aziendali si distinguono dagli usi normativi in quanto questi ultimi sono caratterizzati oltre che dall'elemento della generalità anche da quello dell'*opinio juris ac necessitatis* (Cass., 26 settembre 1998, n. 9663; Cass., 25 febbraio 1995, n. 2217). Secondo questo orientamento, quindi, gli usi aziendali si inseriscono in modo automatico, come clausole d'uso, nel contratto individuale di lavoro e possono derogare la disciplina collettiva soltanto *in melius*; relativamente alla loro formazione rileva il mero fatto giuridico della reiterazione del comportamento datoriale, che deve essere caratterizzato dal requisito della spontaneità e che "deve risultare a posteriori dalla verifica di una prassi già consolidata senza che possa aversi riguardo all'atteggiamento psicologico proprio di ciascuno degli atti di cui si compone tale prassi, atteso che, in ogni caso, il consolidamento di una prassi manifesta di per sé, sia pure implicitamente, l'intento negoziale di regolare anche per il prosieguo gli aspetti del rapporto di lavoro cui attiene" (Cass., 17 giugno 2002, n. 7200; *in senso analogo* Cass., Sez. Unite, 30 marzo 1994, n. 3134, Cass., 2 febbraio 1996, n. 900). Il contratto individuale integrato dagli usi aziendali non può essere modificato in senso peggiorativo da successive pattuizioni collettive nazionali o aziendali e da atti unilaterali del datore di lavoro (Cass., 11 agosto 2002, n. 2406; Cass., 19 aprile 1980, n. 2583). Per altra parte della giurisprudenza l'uso aziendale costituisce la fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale e presuppone uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinati aspetti del rapporto lavorativo (Cass., 14 gennaio 2005, n. 625). Secondo tale orientamento è errato ricondurre la genesi dell'uso aziendale nell'ambito degli usi negoziali per spiegare gli effetti che tale uso

---

\* Dottoressa praticante dello Studio Legale Associato Petracci-Marin.

ha sui contratti di lavoro in corso. La disciplina dettata all'art. 1340 c.c. presuppone, infatti, l'esistenza dell'uso al momento della stipulazione del contratto e prevede l'automatico inserimento in esso qualora non risulti una contraria volontà delle parti. Tale inquadramento, quindi, non risulta idoneo a spiegare come un determinato comportamento reiterato dell'imprenditore agisca sui contratti in corso al momento della formazione dell'uso, modificandoli senza alcun intervento volontario delle parti. Per spiegare l'efficacia automatica dell'uso aziendale nei confronti dei singoli contratti individuali di lavoro questo orientamento giurisprudenziale ritiene che l'uso aziendale faccia sorgere un obbligo unilaterale 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 a norma dell'art. 2077 c.c. (*Cass.*, 6 novembre 1996, n. 9690; in senso analogo *Cass.*, 29 maggio 1967, n. 1176; *Cass.*, 9 agosto 1991, n. 8705). Il requisito della ripetizione crea nei lavoratori qualcosa di più di una semplice aspettativa, ma il sorgere dell'uso potrà essere affermato solo verificando a posteriori se nell'elemento psicologico posto alla base del comportamento reiterato fosse presente il requisito della spontaneità e di non obbligatorietà che è necessario alla costruzione della prassi aziendale (*Cass.*, 6 novembre 1996, n. 9690).