

La nozione di “Uso Aziendale”

di Hermans Joseph Iezzoni

La recente sentenza della Cassazione civ. sez. lav. 21 febbraio 2005, n. 3474, consente di ripercorrere le tappe evolutive attorno alla figura dell’Uso Aziendale(1).

Gli eredi di un lavoratore della Società Enel.it s.p.a., convenivano quest’ultima dinanzi all’autorità giudiziaria per vedersi riconosciuto il diritto, maturato dal proprio dante causa, a fruire dei benefici erogati dall’Azienda per incentivare i propri dipendenti all’esodo anticipato. Le caratteristiche obiettive del beneficio(2) erano quelle di favorire quei dipendenti disposti a presentare le dimissioni con anticipo rispetto al raggiungimento del 65° anno di età.

La Corte di Cassazione, negando il rispetto di clausole generali quali da un lato la “correttezza” e dall’altro la “buona fede(3)”, si richiama ai propri precedenti consolidati volti ad escludere l’esistenza di un principio di parità di trattamento (4) nel rapporto di lavoro subordinato. Questo perché, ripete la Corte, confermando le intenzioni del giudice territoriale, non può comprimersi “il potere di autonomia contrattuale della parte datoriale”. Il principio è scarno quanto efficace.

Dunque la retribuzione, in quanto, prestazione fondamentale cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti del lavoratore, nel rispetto dei principi del salario di sostentamento(5), della retribuzione proporzionata(6) e dei caratteri di sufficienza(7), di proporzionalità(8), di determinatezza(9), di obbligatorietà(10), di corrispettività(11), di continuità(12) ed in relazione alla qualifica dei lavoratori si compone delle seguenti voci: la paga base, l’indennità di contingenza (se ancora dovuta), l’elemento distinto della retribuzione, le attribuzioni patrimoniali accessorie retributive(13) o non retributive(14).

Aggiunge la Corte che “il richiamo all’art. 1374 c.c.”, pur volto a “reintrodurre nel giudizio di legittimità” la violazione dell’uso aziendale nulla prova, poiché manca “una prassi generalizzata”. L’incentivo risultava essere il primo e l’unico(15) dovuto, per altro, ad un momento patologico della vita d’impresa. Il rimando è alla sentenza del 3 giugno 2004 n. 10591 a voler significare che la volontà del datore non era libera di esplalarsi. Difatti la pronuncia in questione negava la caratteristica di uso aziendale proprio a “tre ripetute occasioni di incentivi all’esodo” frutto di “specifici accadimenti di fatto e coevi interventi normativi”.

Orbene, per l’orientamento consolidato(16) della Cassazione, non si è in presenza di uso aziendale quando vi è un evento capace di coartare la volontà del datore di

lavoro. L'originaria spontaneità del premio deve evolversi, attraverso il comportamento non equivoco delle parti, in un vincolo obbligatorio. L'Accertamento a posteriori, del requisito della reiterata spontaneità del comportamento, idoneo a costituire l'uso aziendale(17) è demandato al giudice di merito il quale esprime però un giudizio non censurabile se non per vizi argomentativi(18).

A partire dal 1970, la giurisprudenza, non esistendo un principio legale di onnicomprensività ai fini del computo dei vari elementi che compongono la retribuzione globale(19), aveva ricavato indirettamente dal codice civile una regola generale di onnicomprensività della retribuzione.

Il corrispettivo era il risultato ottenuto dal compenso per la prestazione resa, determinata o determinabile attraverso i contratti collettivi o gli accordi individuali, e dalla somma del computo di tutte le attribuzioni dovute in occasione del rapporto di lavoro. Per ben differenziare tali elementi retributivi da quelli occasionali la Cassazione aveva integrato la predetta nozione attraverso gli indici della continuità, periodicità o costanza nel tempo e della predeterminazione. Per l'inclusione nella retribuzione è infatti necessario un collegamento tra la prestazione e la specifica attività di lavoro ordinario o straordinario. Mentre all'opposto sono escluse tutte quelle attribuzioni meramente eventuali.

Mancando però un concetto univoco di retribuzione, tanto che la sua determinazione è rimandata alla contrattazione collettiva, all'accordo delle parti, al giudice, all'intervento legislativo, la Cassazione ha mutato avviso negando(20) che il principio onnicomprensivo possegga una dignità di norma generale, né, tanto meno, inderogabile, costituendo solo una regola di giudizio suppletiva della mancanza di eventuali disposizioni legali o contrattuali sulla determinazione della retribuzione.

Ricostruendo la nozione di “uso aziendale”, si può innanzi tutto affermare che è parte di quel fenomeno chiamato prassi, o uso(21), notoriamente sinonimo di complesso di comportamenti osservati dagli operatori in un determinato sistema morale, legale, ecc. Elementi rilevanti sono lo *status*, l'ufficio o la professione dell'operatore, al quale l'ordinamento concede poteri di intervento in modo da classificare la prassi come legislativa, costituzionale, amministrativa, fiscale o contrattuale; i rapporti con l'ordinamento dello Stato in quanto *secundum, extra o contra legem*; la convinzione dell'agente circa la doverosità del proprio comportamento in termini di stigma e sanzione; ed infine il carattere interpretativo-semplificatorio, innovativo, o derogativi dell'uso.

Orbene, la prassi aziendale è frutto della diffusione, con apprezzabile continuità o reiterazione, a favore di una categoria, di un gruppo o di un settore di lavoratori di benefici non dovuti ma conseguenti alla sola spontaneità in via di fatto(22) del datore

di lavoro. Da tale continuità discende l’aspettativa dei destinatari nella loro capacità di modifica della regolamentazione del rapporto perdurando le condizioni all’origine della concessione.

Rilevante è il carattere originario dell’unilateralità del comportamento. Il datore si relaziona al lavoratore libero da direttive esterne ed il suo comportamento ha efficacia di regola, tanto per il presente quanto per il futuro, come una norma o comunque un vincolo unilaterale a cui il datore di lavoro stesso deve attenersi almeno per coerenza.

La spontaneità del comportamento va valutata in termini di contenuto e durata idonei dal punto di vista soggettivo a palesarsi quale “consapevole impegno” ad estendere lo stesso trattamento a tutti gli altri lavoratori, che anche in futuro si troveranno nella medesima situazione fattuale presupposto delle precedenti erogazioni.

In dottrina varie teorie hanno cercato di fornire una collocazione sistematica al fenomeno dell’uso aziendale.

La prima, detta dell’*adempimento della norma*, guarda all’azione del datore di lavoro quale azione normativa(23). L’agente si porge ai lavoratori scienzemente, al di fuori delle regole contrattuali, ed in maniera riconoscibile sul piano normativo vincolandosi, in un certo senso(24) ad interiorizzarne la prescrizione e ad adempierla. Il lavoratore “favorito” invocherà la norma/prassi al pari di ogni altra norma attuale e ne chiederà il rispetto.

Una seconda teoria è quella della *promessa generale tacita o della promessa al pubblico*, che configura il fenomeno come un’obbligazione unilaterale dell’imprenditore nei confronti della collettività dei lavoratori occupati in azienda(25). Il datore offrendo, continuativamente e per un periodo di tempo “certo”, alcune prestazioni di natura patrimoniale instaura al contempo un rapporto negoziale con i beneficiari e manifesta l’intenzione di vincolarsi, in via generale(26), nei confronti di tutti i lavoratori sia presenti che futuri. L’impegno è quindi stretto tacitamente, in quanto è sufficiente il comportamento concludente, libero e non equivoco del datore. Ai singoli lavoratori sarebbe attribuito un diritto soggettivo perfetto sottoposto però alla condizione del permanere delle premesse prefissate.

La terza teoria è quella del *comportamento posteriore alla conclusione del contratto*(27). Dispone l’art. 1362 del cod.civ. «nell’interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto». L’interpretazione guarda ad un fatto giuridico (il contratto) che si

identifica con l'incontro delle volontà(28) delle parti diretto a dare vita ad effetti giuridici. Il contratto e la sua volontà sono quindi oggetto di accertamento. Il primo(29) giacché venuto ad esistenza, con una determinata forma, in un lasso temporale, in un luogo certo, con un determinato o determinabile contenuto. La seconda(30) in quanto manifestazione destinata agli altri, esteriorizzata, e dotata di un senso giuridico perché diretta ad operare nel mondo giuridico. Orbene, l'interpretazione non si riduce ad una mera cognizione del "voluto" ma cerca il senso giuridico di quella dichiarazione negoziale. Per far ciò occorre guardare al materiale o agli elementi significanti. Rivelatori sono le parole, le espressioni, i segni adoperati ed il comportamento complessivo tenuto dalle parti.

Da ultimo il fenomeno dell'uso aziendale è stato collocato nella *formula di perfezionamento del contratto con obbligazioni del solo proponente* previsto dall'art. 1333 del cod.civ.

Valutata così l'impossibilità di ricondurre il fenomeno nell'ambito delle posizioni teoriche fin qui esaminate(31) e dandosi comunque per scontata la valutazione di "uso" della prassi, la dottrina e la giurisprudenza hanno proceduto a verificarne la riconducibilità nell'ambito degli usi normativi o degli usi negoziali.

La prima strada si è presto rilevata impraticabile essenzialmente per due motivi: assenza del carattere *erga omnes* e dell'*opinio juris atque necessitatis*. «L'uso aziendale è [...] o negoziale o di fatto [...] la cui rilevanza sotto il profilo dell'integrazione del contratto è prevista in generale dall'art. 1374 del cod.civ. ed in particolare [...] dall'art. 2078 del cod.civ. è caratterizzata da ripetuti comportamenti, con determinato contenuto, del datore di lavoro e si inserisce direttamente ed automaticamente nel contratto individuale(32)» in funzione integratrice del contenuto in senso modificativo o derogativo ma pur sempre in melius «a meno che non risulti che tale ricezione sia stata esclusa dalla volontà delle parti». Secondo questo orientamento, quindi, i benefici non erano estensibili alla generalità dei lavoratori o ai nuovi assunti, essendo circoscritti alla ristretta cerchia dei lavoratori alle dipendenze del datore.

Dietro sollecitazione della dottrina(33), la Cassazione ha iniziato una rielaborazione del suo orientamento "freddo" in materia di prassi aziendali(34) quale comportamento spersonalizzato e dagli effetti automatici. Così, si è maturata nella giurisprudenza della Cassazione l'idea di rispolverare in un certo modo la volontarietà, inaugurando l'attuale stagione(35) dell'uso aziendale "*bi-direzionale*" e "*bi-relazionale*". Nell'un senso, qualora, l'uso aziendale sia frutto di un mero comportamento non potrà che esplicare i suoi effetti verso i suoi immediati destinatari e solo verso questi; qualora l'interprete, però, riesca a rintracciare il filo di una volontà "di impegnarsi" allora quel seme produrrà frutti benefici anche per i futuri neoassunti. Così, disegnando un quadro di lavoratori degni di favor, e di

lavoratori privi di tale dignità. Nell’altro senso, ossia la “bi-relazionalità”, assistiamo all’estremizzazione del concetto d’ultrattivit. Se nel rapporto aziendale vi  la partecipazione di un interlocutore sindacale allora il comportamento datoriale sar in grado di modificare ed integrare il contratto collettivo.

di Hermans Joseph Iezzoni

Note di chiusura :

(1) – Cfr. Cass., 5 febbraio 2003, n.1693 con nota di H.J. IEZZONI, in Dir. Lav., 2003, II, 197.

(2) – Cfr. Cass., 4 aprile 1978 n. 1541, in Dir. Lav., 1979, II, 219; Cass., 24 marzo 1979 n. 1721, in Foro it. 1979, I, 2639; Cass., 11 aprile 1979 n. 2123, in Mass.giust.civ. 1979, 4; Cass., 17 maggio 1980 n. 3256, ivi 1980, 5; Cass., 26 febbraio 1982 n. 1245, ivi 1982, 2; Cass., 2 dicembre 1982 n. 6574, ivi 1982, 12; Cass., 14 dicembre 1982 n. 6881, ivi 1982, 12; Cass., 14 gennaio 1983 n. 304, ivi 1983, 1 e in Giust. civ. 1983, I, 3381; Cass., 22 gennaio 1983 n. 646, in Mass.giust.civ. 1983, 1; Cass., 14 febbraio 1983 n. 1157, ivi 1983, 2; Cass., 16 febbraio 1983 n. 1188, ivi 1983, 2 e Giust. civ. 1983, I, 1462; Cass., 16 febbraio 1983 n. 1190, ivi 1983, 2; Cass., 7 marzo 1983 n. 1671, ivi 1983, 3; Cass., 20 maggio 1983 n. 3506, ivi 1983, 5; Cass., 3 dicembre 1983 n. 7252, ivi 1983, fasc. 11. Cass., 10 gennaio 1984 n. 187, ivi 1984, 1; Cass., 14 novembre 1984 n. 5759, ivi 1984, 11; Cass., 23 novembre 1984 n. 6053, ivi 1984, 11; Cass., 28 gennaio 1985 n. 451, ivi 1985, fasc. 1 e in Giust. civ. 1985, I, 2297; Cass., 14 marzo 1985 n. 2011, in Mass.giust.civ. 1985, 3; Cass., 20 dicembre 1985 n. 6572, ivi 1985, 12; Cass., 14 marzo 1986 n. 1759, ivi 1986, 3; Cass., 8 ottobre 1986 n. 5927, in Inform.prev. 1987, 401; Cass., 8 luglio 1992 n. 8312, Mass.giust.civ. 1992, 7; Cass., 26 marzo 1994, n. 2968, in Inform.prev. 1994, 513 e in Mass.giust.civ. 1994, 396; Cass., 11 gennaio 1997, n. 208 in Not.giur.lav. 1997, 394.

(3) – La buona fede, dice la Cassazione Sez. III, 9 marzo 1991, n. 2503,  un impegno o meglio un obbligo di solidariet volto a preservare in onore del neminem laedere gli interessi dell’altra parte contrattuale.

(4) – Cass., 26 aprile 2004, n. 7907, [RV572320] e Cass., 18 agosto 2004, n. 16179, [RV572415]. Rimasto lettera morta l’art. 39 della Costituzione, unico principio in grado di eliminare ogni disparit di trattamento fra i lavoratori, l’articolo 2078 c.c. stabilisce la seguente gerarchia : 1) legge; 2) contratto collettivo normativo; 3) usi. Agli usi vengono equiparati la disciplina collettiva ed il fenomeno dell’uso aziendale. La disciplina collettiva poich tecnica di regolamentazione uniforme mediante clausole in grado di permeare i singoli contratti. L’uso aziendale perch in pratica  il *favor* l’elemento determinante e qualificante stabilito dall’articolo 2078 c.c.

- (5) – Da qui l'influenza di argine all'autonomia privata svolta dalla contrattazione collettiva e dagli interventi del legislatore nel fissare la retribuzione minima per le singole categorie.
- (6) – Che riguarda il singolo rapporto di lavoro dal momento che non esiste “ancora” un principio tale da parificare fra loro i trattamenti nei rapporti di lavoro. Cfr. Cass., 16 luglio 1979 n. 4149 in Mass.giust.civ. 1979, 7.
- (7) – Alle esigenze di sostentamento del lavoratore e della sua famiglia.
- (8) – Proporzionalità rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.
- (9) – Il giudice applicherà i parametri più favorevoli della contrattazione collettiva in caso di palese sproporzione con il trattamento economico del contratto individuale.
- (10) – Poiché diritto non rinunciabile del lavoratore.
- (11) – Corrispettività nel senso di collegata all'espletamento di un'attività lavorativa.
- (12) – Spetta anche nei casi di sospensione del rapporto di lavoro.
- (13) – Ad esempio i premi di rendimento, i superminimi, la 13^a e la 14^a mensilità, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo, i compensi per ferie non godute, ecc.
- (14) – Ad esempio le trasferte ed i rimborsi, gli assegni per il nucleo familiare, ecc.
- (15) – Per altro proprio questa “unicità” rende il beneficio difficilmente inquadrabile fra le caratteristiche richieste dall'art.2120 c.c. per il t.f.r. poiché la retribuzione annua da considerare nel calcolo della quota da accantonare è costituita, salvo quanto previsto nei contratti collettivi, da tutte le somme, nonché dalle equivalenze delle prestazioni in natura, corrisposte in pendenza del rapporto di lavoro a titolo però non occasionale o dovute per rimborso spese. Quindi potenzialmente potrebbero esservi inclusi tutti gli emolumenti concessi dal datore di lavoro sennonché il criterio della occasionalità impone una valutazione caso per caso in base anche alla qualifica, all'anzianità di servizio ed alle condizioni della prestazione (ad.es. lavoro notturno ecc.). Per la Cassazione, il T.f.r. riveste carattere retributivo costituendo quella parte della retribuzione, la cui corresponsione viene differita, in linea di massima al momento della cessazione del rapporto allo scopo di agevolare al lavoratore il superamento delle difficoltà economiche possibili, conseguenti a detta cessazione (così Corte Cost. 19 maggio 1993, n.243 in Riv. it. dir. lav. 1994,II, 11, con nota di G. PERA; in Not.giur.lav. 1993, 886; in Riv. giur. circol. trasp. 1993, 533; in Riv. giur. lav. 1993,II, 365, con nota di L. FASSINA; in Foro it. 1993,I,1729, con nota di R. ROMBOLI; in Giur. cost. 1993,1756, con nota di A. ANZON, C. PINELLI, M. D'AMICO in Cons. Stato 1993,II, 884).
- (16) – A partire da Cass. S.U. 23 agosto 1990 n.8573, vedi nota 2
- (17) – Cass. 12 agosto 2000, n. 10783, in Mass.giust.civ. 2000,1790; Cass. S.U. 30 marzo 1994, n.3134, ivi, 1994, 422.
- (18) – Cass. civ., sez. lav., 3 giugno 2004, n. 10591, RV573370.
- (19) – Cfr. artt. 1346, 2120, 2 comma, 2121, 2094 e 2099 c.c.
- (20) – Orientamento inaugurato da Cass. S.U. 13 febbraio 1984 n.1073, in Mass.giur.lav. 1984, 609; Cass. S.U. 13 febbraio 1984 n.1080, ivi 1984, 606; Cass. S.U. 13 febbraio 1984 n.1081, in Dir. Lav. 1984,II, 397; Cass. S.U. 13 febbraio 1984

n.1083, in Giust.civ.mass. 1984, 2; Cass. S.U. 3 aprile 1989 n. 1608, in Dir. Lav. 1990,II,200; Cass. S.U. 3 aprile 1989 n. 1614, in Giust.civ. 1989,1560; Cass. S.U. 9 maggio 1990 n. 3818, in Giust.civ.mass. 1990, 5; Cass. S.U. 23 maggio 1990 n. 4635, ivi 1990, 5; Cass. S.U. del 25 maggio 1991 n. 5942, ivi 1991, 5; Cass. S.U. del 21 agosto 1991 n. 9003, ivi 1991, 8; Cass. S.U. del 10 gennaio 1992 n. 168, ivi 1992, 1; Cass. S.U. del 13 febbraio 1992 n. 1786, in Giur. it. 1993,I,1,124; Cass. S.U. del 27 giugno 1992 n. 8043, in Mass.giust.civ. 1992, 6; Cass., 29 gennaio 1993, n.1093, in Giust.civ.mass. 1993, 158; Cass., 12 maggio 1993, n.5397, ivi 1993, 845; Cass., 25 ottobre 1993, n.10586, ivi 1993, 1510; Cass., 17 novembre 1993, n.11347, ivi 1993, 11; Cass., 18 gennaio 1994, n.413 ivi 1994, 41; Cass., 9 febbraio 1994, n.1292, ivi 1994, 129; Cass., 19 marzo 1994, n.2630, ivi 1994, 344; Cass., 5 agosto 1994, n.7277, in Not.giur.lav. 1994, 743; Cass.civ. sez. lav., 26 maggio 1995, n.5826, in Giust.civ.mass.1995,1079; Cass., 29 novembre 1995, n.12376, in Lav.giur. 1996, 416; Cass., 27 giugno 1996, n.5935, in Giust.civ. 1997,I,2254; Cass., 2 agosto 1996, n.6983, in Not.giur.lav. 1997,32; Cass., 10 agosto 1996, n.7431 in Giust.civ.mass. 1996,1162; Cass., 23 agosto 1997, n.7902, ivi 1997,1487; Cass., 24 dicembre 1997, 13043, ivi 1997, 2440; Cass., 15 giugno 1998, n.5968, ivi 1998, 1322; Cass., 23 luglio 1998, n.7251, in Not.giur.lav. 1999, 48; Cass., 5 novembre 1998, n.11137, in Giust.civ.mass. 1998, 2274; Cass., 6 novembre 1998, n.11215, ivi 1998, 2288; Cass., 5 marzo 1999, n. 1883, ivi 1999, 503; Cass., 13 luglio 1999, n.7432, ivi 1999, 1633; Cass., 1 dicembre 1999, n.13389, in Foro it. 2000,I,1653; Cass., 9 dicembre 1999, n.13780, in Orient.giur.lav. 2000, I, 441; Cass., 12 gennaio 2000, n.295, in Giust.civ.mass. 2000, 50; Cass., 22 giugno 2000, n.8496, in Mass. giust. civ., 2000, 1790; Cass., 25 luglio 2000, n.9764, ivi 2000, 1627; Cass., 19 marzo 2001, n.3932, ivi 2001, 523; Cass., 11 aprile 2001, n.5441, ivi 2001, 772

(21) – Cfr. G. ALPA, voce Prassi, in Digesto, Sez. Civile, XIV, Torino, 1996,138; U. BETTI, Teorie generali del negozio giuridico, Torino, 1950,329; N. BOBBIO, voce “Consuetudine”, in Enc.dir., IX, Milano, 1961, 427; ID., La consuetudine come fatto normativo, Padova,1942,46 e ss.; L. GALANTINO, Formazione giurisprudenziale dei principi del diritto del lavoro, Milano, 1979,229; S. LIEBMAN, Individuale e collettivo nel rapporto di lavoro: il problema degli “usi aziendali” nella giurisprudenza di Cassazione, in Riv.dir.lav.rel.ind. 1991,142 ss.; A. PIZZORUSSO, Le fonti del diritto del lavoro, in Riv.it.dir.lav. 1990,I,15

(22) – Cfr. Trib. di Milano 10 luglio 1998, in Mass.giur.lav. 1999,41, fasc.1/2 con nota di S. LIEBMAN; Cass. 23 dicembre 1986, n.7864, in Giur. It 1987, I.; 25 gennaio 1993, n.823, in Mass.giur.lav., 1993, 641; 13 aprile 1993, n.4365, ivi 1993,415 con nota di G. GRAMICCIA; 6 ottobre 1993, n.9899, in Foro it., 1994, I; Cass. S.U., 30 marzo 1994, n.3134, in Mass. giust. civ., 1994, 422; 25 febbraio 1995, n.2217, in Dir.prat.lav., 1995, 29, 1923; Cass. S.U., 2 febbraio 1996, n.900, in Lav.giur., 1996, 7, 613; Cass. S.U., 17 marzo 1995, n.3101, in Mass.giur.lav., 1995, 162; Cass. S.U.,2 settembre 1996, n.8027, in Riv.it.dir.lav., 1997, II, 681; Cass. S.U., 25 luglio 1996, n.6690 in Lav.giur. 1997, II, 162; Cass. S.U., 6 novembre 1996, n. 9690, Dir. Lav. 1998,II, 31 con nota di L. INNOCENZI; Cass. S.U., 7 agosto 1998 n.7774 in Lav.giur.

n.11/1999 pag. 1048; Cass. S.U., 17 febbraio 2000, n.1773 in Mass. giur. lav. 2000, 584 e Orient. giur. lav. 2000,I, 67; Cass. S.U., 5 ottobre 2000, n. 13277, ivi 2000,2095; Cass. S.U., 10 novembre 2000, n.14606, ivi 2000,2295; Cass. S.U., 4 gennaio 2001, n. 65, ivi 2001, 551; Cass. S.U., 1 marzo 2001, n. 2938 ivi 2001, 369; Cass. S.U., 30 marzo 2001, n. 4773, ivi 2001, 643; Cass. S.U., 7 maggio 2001, n. 6348, ivi 2001,fasc. 5; Cass. S.U., 18 febbraio 2002, n. 2322, in www.massime.it; Cass. S.U., 17 maggio 2002, n. 7200, ivi; Cass. S.U.,2 agosto 2002 n.11607, ivi (23) – V. ANGELINI, Sulla formazione dell'uso aziendale, in Riv.it.dir.lav.,1991,II, 815; L. CASTELVETRI, Il diritto del lavoro dalle origini, Milano, 1994; ID., L'uso aziendale come manifestazione di autonomia collettiva dell'imprenditore verso i lavoratori, in Orient.giur.lav., 1997, 5; ID., Ma l'uso aziendale esiste?, in Riv.it.dir.lav., 2000,II,608; ID., Una nuova prospettiva teorica per gli usi aziendali, ibidem, 1997,II,687; M. D'ANTONA, L'autonomia individuale e le fonti del rapporto di lavoro, in Giorn.dir.lav.rel.ind. 1991, 51,473; S. GANDI, Usi aziendali: prime conferme al revirement della Cassazione, in Orient.giur.lav., 2000, 77; S. LIEBMAN, Ancora in tema di usi aziendali e contrattazione collettiva, in Mass.giur.lav., 1997, 7; ID., Comportamenti unilaterali dell'imprenditore, usi aziendali e teoria delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro, in Mass.giur.Lav. 2000, 584; ID., Il problema degli usi aziendali nella Giurisprudenza della Cassazione, Riv.dir.lav., 1991; ID., Individuale e collettivo ecc., opera citata; ID., Reiterazione di un comportamento datoriale favorevole e contratto di lavoro: uso aziendale o del contratto?, Mass.giur.lav.,1991,641; ID., Usi Aziendali: volontà negoziale dell'imprenditore ed autonomia collettiva, Gius.civ., 1997, 257; S. LIEBMAN, Gli usi aziendali davanti alle S.U. della Cassazione,L'occasione di un bilancio, in ADL,1995, 221 s.s.; LIOTTA, Interpretazione del contratto e comportamento complessivo delle parti, in Riv.trim.dir. e proc.civ., 1977 ed in ADL 1999, 6; G. NICOLINI, Ancora sugli usi aziendali, in Riv.it.dir.lav.,1982,II; ID., Fonti extralegislative del diritto del lavoro, Milano,1982; M. MISCIIONE, Usi e parità di trattamento, in Riv.dir.comm., 1981, 135 ss.; L. MASINI, Gli usi aziendali: incertezze giurisprudenziali e prospettive collettive, in Mass. Giur. lav., 1995, 165; L. FANTINI, in Dir. Lav., 1999, I, 532; A. MATORRAS DIAZ-CANEJA, Gli usi aziendali tra Italia e Spagna: configurazione natura ed efficacia giuridica, in Dir. Lav., 2000, I, 155 ss.; MARTINUCCI, Brevi note in tema di volontarietà degli usi aziendali,in Riv.it.dir.lav., 1997, 681; M. MEUCCI, La modificabilità dei trattamenti di miglior favore derivanti da uso aziendale, in Not.giur.lav.prev., 2001, 30, 2445; PELLEGRINI, Gli atti di liberalità fra donazione rimuneratoria e liberalità d'uso, in Giur.it., 1993, II, 633; SALOMONE, Prassi e contrattazione collettiva: il problema degli usi aziendali, in C&CC n.2/2000, 86 ss.;G. SIGILLÒ MASSARA, Usi Aziendali, in Letture di Diritto del Lavoro, a cura di S. MAGRINI E R. PESSI, Torino, 1996, 151 e ss.; SPINELLI, Orario di lavoro e uso aziendale, Riv.giur.lav.prev.soc.,1999, 4,II,680; STANGHELLINI, Contributo allo studio dei rapporti di fatto, Milano, 1997, 82; P. TULLINI, Uso aziendale e principio volontaristico, in Riv.it.dir.lav.,1995,II,806; G. ZILIO GRANDI, Contratto collettivo

aziendale, Usi aziendali e requisiti di forma, in Lav.giur., 1995,11,999; L. SPAGNUOLO-VIGORITA, Usi aziendali e diritto del lavoro, Napoli, 1996,187; G. VESCI, Giurisprudenza in tema di usi aziendali nel diritto del lavoro, in Mass.giur.lav., 1990,244

(24) – Anche solo per coerenza alla necessità organizzativa di quella serie di atti e beni rivolti allo scopo di impresa, al vantaggio ricavato dalla produzione e dallo scambio.

(25) – A. ANASTASI, Novazione (diritto del lavoro), in Enc.dir., vol. XXVIII, Milano,1978; L. ANGELINI, Sulla formazione dell'uso aziendale, in Riv.it.dir.lav.,1991,II,815; C. ASSANTI, Autonomia negoziale e prestazione di lavoro, Milano 1961; L. CASTELVETRI, L'uso aziendale come manifestazione di autonomia collettiva dell'imprenditore verso i lavoratori, in Orient.giur.lav.,1997, .5; L. GALANTINO, La prassi aziendale, in Dir. Lav., 1968,I,221; A. GENOVESE, Elementi extratextuali del contratto, Silloge in onore di G.OPPO, Padova, 1992; A. MATORRAS DIAZ-CANEJA, op.cit.; L. SPAGNUOLO-VIGORITA, Usi aziendali e diritto del lavoro, Napoli, 1965

(26) – Cfr. G. ALPA, Unità del negozio e principi di ermeneutica contrattuale, in Giur.It.,1973,I,1,1507; ID., Volontà delle parti ed ermeneutica contrattuale. Casi e questioni, in Vita notar.,1983,II,1453; ID., Interpretazione del contratto. Orientamenti e tecniche della giurisprudenza, Milano, 1983,I,1,355; C.M. BIANCA, Diritto Civile,3,Il contratto, Milano, 1998, 377 ss.; G.B FERRI, Il negozio giuridico tra libertà e norma, IV, Bologna, 1993, 1 ss.;F. GALGANO, Diritto civile e Commerciale, Padova, 1993, 393 ss.; F. GAZZONI, Obbligazioni e contratti, Napoli, 1996, 764; E.T. LIEBMAN, Manuale di diritto processuale e civile, Principi, Milano, 1992; A. LUMINOSO, I contratti tipici e atipici, Milano, 1995; G. VISENTINI, Trattato breve della responsabilità civile, Padova, 1996,81

(27) – Cass., 18 dicembre 1976, n.4681, in Mass.giur.lav., 1977, 354, con nota di L. MENGONI.

(28) – L. CASTELVETRI fa notare come ragionando nel senso dell'art.1362 cod.civ. l'unico soggetto che potrebbe validamente dissentire con riguardo ai trattamenti collettivi è la Rappresentanza Sindacale Aziendale, in L. CASTELVETRI, I principi della costituzione - Diritto sindacale, in Orient.giur.lav, 1997, pag. 19 ss.

(29) – R. SACCO, Il contratto, in Trat.Dir.Priv., a cura di G.U. RESCIGNO, Torino, 1995; R. SCOGNAMIGLIO, Diritto del lavoro, Napoli, 1994, 35; C. SCOGNAMIGLIO, Interpretazione del contratto e interessi dei contraenti, Padova, 1992, 196.

(30) – L. NOGLER, Interessi collettivi indivisibili ed efficacia erga omnes del contratto aziendale, in Giur.it., 1993, I,1,927;C.M. BIANCA, op.cig.; E. GHERA, Diritto del lavoro, Bari, 2002,107 e s.s.

(31) – D. PICONE, nota a Cass. S.U., 17 marzo 1995, n.3101, in Dir. Lav.,1996, II, 340; G. VESCI, Giurisprudenza in tema di usi aziendali nel diritto del lavoro, in Mass.giur.lav., 1990, 244.

(32) – Cass. 6 marzo 1992,n.2748 in Mass.giust.civ. 1992,3 conformemente ai precedenti: 1) Cass., 8 gennaio 1983,n.136, ivi 1983,1; 2) Cass., 10 gennaio 1986,n.86, ivi 1986, 1; 3) Cass., 23 gennaio 1986, n.436, ivi 1986, 1 e in Riv. It. Dir. Lav. 1986, II, 754; 4) Cass., 15 ottobre 1986,n.6063, in Mass.giust.civ.,1986,10 e Foro it. 1986,I, 2734; 5) Cass., 23 dicembre 1986, n. 7864 in Giur. it. 1987,I,1,1368; 6) Cass., 27 maggio 1987, n.4748 in Not.giur.lav. 1987, 742; 7) Cass., 11 giugno 1987, n. 5119 in Dir. Lav. 1988, II, 500; 8) Cass., 2 dicembre 1988, n. 6522, in Mass.giust.civ. 1988, 12; 9) Cass., 10 aprile 1990, n.3039 in Not.giur.lav. 1990, 773; 10) Cass. S.U., 23 agosto 1990, n.8573, in Mass. giust. civ., 1990, 8; 11) Cass., 24 aprile 1991, n.5903, ivi 1991, 5; 12) Cass., del 11 dicembre 1991, n.13351, in Mass.giust.civ. 1991, fasc. 12; a tale ultima sentenza conformi: 1) Cass. SU, 29 maggio 1993, n. 6031 in Foro It. 1993,I,1794; 2) Cass., 12 marzo 1994, n.2406 in Rivista Giur. Sarda 1995, 701; 3) Cass., 30 marzo 1994, n.3134, in Mass. giust. civ., 1994, 422; 4) Cass., 25 aprile 1995, n.2217 in Mass.giust.civ. 1995, 452; 5) Cass. S.U., del 17 marzo 1995, n. 3101 in Dir. Lav., 1996, I, 338; 6) Cass., 2 febbraio 1996 n.900 in Mass.giust.civ. 1996, 141; 7) Cass., 25 luglio 1996, n.6690 in Lav. giur. 1997, 162; 8) Cass., 2 dicembre 1996 n°10767 in Mass.giust.civ. 1996, 1660; 9) Cass., 10 giugno 1998 n. 5782 in Not.Giur. Lav, 1998, 389; 10) Cass., 7 agosto 1998 n.7774 in Studium Juris 1998,1385.

(33) – Cfr. G. AMOROSO, P. DI CERBO, A. MARESCA, Il diritto del lavoro, in Le fonti del diritto italiano, Milano, 2001; BELLOCCHI, nota a Cass. S.U., 30 marzo 1994 n.3134, in Foro It., 1994,I, 2114; M.T. CARINCI, E. GHERA, G. PERA, T. TREU, Giurisprudenza del lavoro, Casi e materiali, Torino, 1992, 14 ss.; G. CARPINETI, nota a Cassazione 12 marzo 1994, n.2406, in Dir. Lav. 1995,II,109; M. COSTANZA, Meritevolezza degli interessi ed equilibrio contrattuale, in Contr.impr., Padova, 1987, 422; M. D'ANTONA, L'autonomia individuale, op. cit., 473; G. DE MARCHIS, A proposito di vecchie e nuove teorie sulla forma naturale del contratto collettivo, in Riv.giur.lav., 1995, II, 251; M. FRANZONI, Degli effetti del contratto. Integrazione del Contratto. Suoi effetti reali e obbligatori, 1999; A. GENOVESE, op.cit.; M. GORLA, Lo studio interno e comparativo della giurisprudenza e i suoi presupposti: le raccolte e le tecniche per l'interpretazione delle sentenze, in Foro It., V; MAMMONE, nota a Cass. S.U., 30 marzo 1994 n.3134, in Giust.civ.,1995, pag.223; MARTINUCCI, op.cit.; G. NICOLINI, nota a Cassazione 6 Febbraio 1982, n.711, in Riv.it.dir.lav., 1982; D. PICONE, op.cit.; A. VALLEBONA op.cit.; G. VESCI, op.cit.

(34) – L. Castelvetri,, opere citate; M. Costanza, op.cit. S. Gandi, Usi Aziendali: Prime conferme al revirement della Cassazione, in Orient.giur.lav., 2000, 77; S. Liebman, Individuale e collettivo ecc., op.cit.; S. Liebman, Comportamenti unilaterali, op. cit.; G. Sigillò Massara, op. cit.

(35) – Il nuovo orientamento in realtà si ricollega a quattro precedenti pronunce. Cfr. riferimento in nota numero 46 di H.J. IEZZONI, in Dir. Lav., 2003, II, 206.