

I trattamenti più favorevoli da uso aziendale

Autore: Meucci Mario

In: Diritto del lavoro

Sommario:

1.

I requisiti strutturali dell'uso aziendale

2.

Il pregresso orientamento della Cassazione fondato sul carattere negoziale interindividuale degli usi aziendali riconducibili all'art. 1340 c.c.

3.

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

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)

5.

Il simile (ma giuridicamente diverso) caso deciso da Cass. n. 19351/2007, afferente a revoca di un beneficio non riposante sull'uso aziendale ma su pattuizione di contratto di durata indeterminata

1.I requisiti strutturali dell'uso aziendale

In tempi in cui uno degli obbiettivi primari delle aziende è quello della riduzione dell'incidenza del costo del lavoro, non è infrequente trovarsi di fronte ad iniziative finalizzate al recupero o alla soppressione delle concessioni (o delle acquisizioni informali da parte dei lavoratori) di miglior favore rispetto alla disciplina, legale o contrattuale (da contratto collettivo nazionale e aziendale), concretizzantisi nella tentata abolizione di determinati premi periodici di produttività, nella revoca di gratificazioni una tantum quali ad es. il decennale (o quinquennale) per la fondazione dell'azienda o per il raggiungimento di una certa anzianità di servizio, di polizze aziendali sanitarie, di polizze assicurative per invalidità o morte da infortuni (professionali ed extra) e da malattie, di riduzioni d'orario, di riconoscimento di festività aggiuntive, di incentivazioni all'esodo anticipato o al prepensionamento o di similari trattamenti addizionali, praticati per la generalità dei lavoratori (o categorie o gruppi di essi), ovvero di benefici di agibilità sindacale accordati alle Rsa in numero e modalità eccedenti quelle legali o contrattuali.

Per dare una risposta al quesito se siano o meno legittimi i tentativi di revoca unilaterale o se i trattamenti più favorevoli possano essere dismessi solo a seguito di contrattazioni aziendali che espressamente ne prevedano la caducazione (ovvero implicitamente per incompatibilità con la nuova disciplina collettiva aziendale) o 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 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 (anche in adesione a sollecitazioni del personale o del sindacato che lo rappresenta), valutata a posteriori non già sottoponendo ad accertamento l'atteggiamento psicologico soggettivo del datore di lavoro ma riscontrando esclusivamente l'oggettiva assenza o inesistenza di un obbligo (reale o putativo) impositivo del comportamento in questione;
- b) la reiterazione del comportamento nel tempo tale da soddisfare l'affidamento della continuità in capo al personale (o alla categoria o gruppo) cui il beneficio è 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 progresso orientamento della Cassazione fondato sul carattere negoziale interindividuale degli usi aziendali, riconducibili all'art. 1340 c.c.

Un vecchio orientamento (in via di abbandono da parte della Cassazione) riconduceva i benefici o trattamenti migliorativi addizionali alla clausola d'uso ex art. 1340 c.c., 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[1]. 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 art. 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» [2].

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 prevalenza (sulle) ed impermeabilità da parte delle fonti collettive per effetto del disposto dell'art. 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'irrazionalità o meglio 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 [3] 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 da contratti collettivi aziendali

In questo quadro di incongruenze si giunge - dietro le sollecitazioni critiche della dottrina [4] - 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[5]. In questa decisione si osserva 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 beneficiario (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 c.c. (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 Cass. 29.5.1967, n. 1176; Cass. 19.3.1986, n. 1916; Cass. 9.8.1991, n. 8705, inedita), le clausole d'uso si inseriscono nei contratti individuali, per effetto di un meccanismo di disciplina collettiva, simile 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 art. 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 [6].

Per completezza va detto che nella vicenda in cui Cass. n. 9690/1996 ha affermato il principio soprariferito, si verteva nell'ipotesi di una liquidazione di miglior favore del t.f.r. (sistema di liquidazione a scaglioni) effettuata dall'azienda in termini più favorevoli della normativa del ccnl metalmeccanici in un certo momento storico in cui la magistratura si era pronunciata a sfavore della clausola collettiva nazionale; pronunciate poi le sezioni unite per la legittimità della clausola meno favorevole del contratto nazionale, l'azienda aveva revocato il pregresso trattamento di miglior favore che - sottolinea la Cassazione - non aveva dato luogo ad un uso aziendale per la mancanza del carattere della "spontaneità" nel comportamento datoriale (adottato solo sotto timore e per evitare un ipotetico contenzioso giudiziario).

Le stesse affermazioni di genesi e valenza collettiva dell'uso aziendale vengono reiterate dalla Suprema corte nella decisione n. 13294 del 27 novembre 1999 [7], 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 Cass. n. 14606 del 10 novembre 2000[8] che si è trovata ad esaminare un caso pressoché identico a quello di Cass. 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 prescindere 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 Cass. n. 1773 del 17 febbraio 2000 [9].

La decisione

che -
esplicitamente ricollegandosi a Cass. n. 9690/1996 -
ci è apparsa come la più esaustiva sul tema, risottolinea 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 c.c. (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 la Cassazione -

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 artt. 1374 e 1173 c.c.. 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 sovraordinate 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 artt. 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. Cass. n. 2022/1999, che li definisce contratti individuali plurimi). Non però da un successivo uso aziendale di segno opposto (come aveva erroneamente affermato Cass. 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. Cass. 1916/1986 e le altre già citate)».

Ne esce la conclusione 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 - possono dagli stessi contratti collettivi essere soppressi 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 per del settore trasporti all'art. 49 (Sostituzione degli usi) quando hanno stabilito la loro caducazione implicita, in ragione della pattuizione secondo cui: «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».

Ne consegue altresì che i benefici economico-normativi traenti causa da prassi liberali datoriali in ragione della loro riconducibilità giuridica agli usi negoziali e, secondo l'orientamento della Cassazione, alle fonti sociali analoghe ai contratti aziendali, non sono unilateralmente revocabili, ma necessitano del consenso[10] alla modifica (in tutto o in parte) dell'agente negoziale sindacale antagonista, rappresentativo e tutore degli interessi dei lavoratori.

5. Il simile (ma giuridicamente diverso) caso deciso da Cass. n. 19351/2007, afferente a revoca di un beneficio non riposante sull'uso aziendale ma su pattuizione di contratto di durata indeterminata

Apparentemente in controtendenza potrebbe apparire la recentissima Cass. 18 settembre 2007 n. 19351[11] (est. Vidiri), la quale è giunta a legittimare la dismissione del beneficio contrattualizzato in un accordo sindacale del 1956, per via unilaterale aziendale, a prescindere da una modificazione pattizia del risalente accordo sindacale.

La fattispecie è così sintetizzabile: «Dopo circa 40 anni di costante applicazione, l'Azienda Auto Trasporti di Bergamo ha disdettato un accordo aziendale del marzo 1956 che prevedeva abbonamenti gratuiti per i dipendenti collocati a riposo con una determinata anzianità. Taluni ex dipendenti hanno chiesto al Tribunale di Bergamo di accertare l'illegittimità della disdetta e di affermare il loro diritto di continuare a fruire degli abbonamenti gratuiti.

Essi hanno sostenuto che l'accordo aziendale doveva ritenersi parte integrante del contratto nazionale, non disdettato e che comunque non era consentito all'azienda porre nel nulla un "diritto quesito". Il Tribunale di Bergamo ha accolto la domanda e la sua decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Brescia. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte di Brescia per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 19351 del 18 settembre 2007, est. Vidiri) ha accolto il ricorso e, pronunciando nel merito, ha rigettato la domanda proposta dai lavoratori. La contrattazione aziendale - ha affermato la Cassazione - è distinta da quella nazionale, avendo pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono modificare in peggio quelli nazionali, pertanto è erronea l'affermazione della Corte di Brescia secondo cui la disciplina del contratto aziendale doveva ritenersi confluita in quella nazionale. Inoltre, ha osservato la Cassazione, il contratto aziendale del marzo 1956, **essendo a tempo indeterminato**, era validamente disdettabile da parte dell'azienda, in virtù del seguente principio di diritto: **"Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finisce in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva**, la cui disciplina - da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati - deve parametrarsi su una realtà socio-economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde alla esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio"[12]. La Suprema Corte ha altresì escluso, la configurabilità, nel caso in esame, di un "diritto quesito". Un contratto collettivo successivo - ha affermato la Corte - può modificare, anche in peggio, per i lavoratori, istituti che trovano il loro fondamento in precedenti contratti collettivi, sempre che non si incida su disposizioni inderogabili di legge o in diritti scaturenti da contratti individuali di lavoro; ed infatti l'unico limite in materia è dato dalla intangibilità di quei diritti che siano già entrati a fare parte del patrimonio

del lavoratore, quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita. Ne consegue - ha aggiunto la Cassazione - che la tematica dei “diritti quesiti” attiene unicamente a queste ultime posizioni, sicché **la tutela ad essi garantita non è certo estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni**[13]; come esempio emblematico della problematica scrutinata è stato richiamato l’istituto dello straordinario, essendosi al riguardo rilevato che il sindacato, nell’esercizio della sua autonomia negoziale, non può disporre della maggiorazione per il lavoro straordinario già prestato nella vigenza del contratto collettivo che tale maggiorazione prevede, per configurarsi in tale ipotesi un diritto quesito, mentre potrà invece negare (o ridurre per il futuro) la suddetta maggiorazione essendosi in tali casi in presenza di una mera aspettativa, inidonea come tale ad assumere la consistenza di un diritto soggettivo. La Corte ha quindi enunciato, in materia, il seguente principio di diritto: “Nella successione dei contratti collettivi, seppure di diverso livello, è consentita una modifica in peius del trattamento economico dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro. Sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell’ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, **non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni**”>[14].

All’inizio del paragrafo abbiamo affermato che la decisione si presenta solo “apparentemente” in controtendenza, giacché essa non contraddice in alcun modo la tesi della necessità di un accordo sindacale al fine di legittimamente modificare in peius un beneficio scaturente non già da un uso aziendale, ma da un previgente accordo sindacale senza durata determinata, protrattosi nel tempo, dando vita a quello che (solo apparentemente) è apparso un beneficio da prassi temporalmente reiterata. La recentissima decisione non si incrocia, pertanto, con i principi di diritto asseriti dalle precedenti decisioni né li contrasta espressamente o implicitamente; essa si è imbattuta in una fattispecie in cui il beneficio (poi protrattosi nel tempo, per 40 anni) degli abbonamenti gratuiti agli autobus di linea per i pensionati ex dipendenti viene revocato unilateralmente in conseguenza della disdetta di un accordo sindacale (a tempo indeterminato) in cui lo stesso beneficio era stato negoziato e che ne era stato la fonte, a differenza dell’uso aziendale la cui fonte risiede invece in un atto di liberalità aziendale protrattosi intenzionalmente nel tempo.

La Cassazione - facendo corretta applicazione del principio secondo cui non è ipotizzabile un contratto di durata a tempo indeterminato - ha legittimato, sulla base di una giurisprudenza pressoché consolidata, la disdetta o recesso ad nutum dal vecchio contratto (o meglio da una clausola del vecchio contratto del 1956, contemplante il beneficio in questione per i pensionati). In conseguenza della disdetta, il beneficio - secondo l’odierna decisione della Cassazione - sembrerebbe essere venuto automaticamente meno.

Se si dovesse desumerne questa conseguenza di senso comune, su questa conclusione si radicherebbe il nostro parziale dissenso, talché conviene effettuare una precisazione al riguardo, confortati in ciò da Cass.

7 marzo 2002 n. 3296[15] (est. *****).

Abbiamo visto come l'orientamento consolidato - in tema di contratti collettivi (aziendali naturaliter inclusi) privi di apposizione di termine di durata - legittimi la disdetta secondo le regole codicistiche applicabili agli ordinari contratti (artt. 1372 e 1373 c.c.).

Argomenta sul punto Cass. n. 3296/2002: «L'art. 1373 c.c. stabilisce: “Se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione” (primo comma). “Nei contratti a esecuzione continuata o periodica, tale facoltà può essere esercitata anche successivamente, ma il recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione” (secondo comma). Presupposto per l'esercizio del recesso unilaterale è dunque l'attribuzione, da parte della legge o del contratto stesso, della relativa facoltà, poiché in difetto dell'attribuzione vale la previsione del precedente art. 1372, secondo cui il contratto, dotato di forza di legge tra le parti, “non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge”, con ciò rimanendo sancito il cosiddetto principio di stabilità. Da lungo tempo si è posta la questione se tale principio di stabilità debba valere nel caso di contratto di durata, ossia a esecuzione continuata o periodica, a tempo indeterminato.

La tesi negativa, risalente ad epoca precodicistica, si fonda sulla contrarietà alla libertà di ogni vincolo obbligatorio perpetuo, ossia destinato a durare all'infinito oppure per tutta la vita dell'obbligato. E così ad esempio il prestatore di lavoro non potrebbe vincolarsi vita natural durante, restando sempre salvo il suo potere di dimissioni: *ius libertatis non debet infringi*. È poi contemporanea all'entrata in vigore del codice civile attuale la tesi dottrinale secondo cui la libertà di recesso dal contratto di durata senza indicazione di termine si configura come principio generale dell'ordinamento giuridico, ricavabile da numerose disposizioni di dettaglio (principio di temporaneità). Tesi accolta da questa Corte con riferimento ai contratti collettivi postcorporativi stipulati senza determinazione di durata, per i quali si è riconosciuta la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, pur in mancanza di una previsione legale, ricavando la regola dal principio di buona fede nell'esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.) (Cass., 29 aprile 1993, n. 4507, 9 giugno 1993, nn. 608-610, 20 settembre 1996, n. 8360, 25 febbraio 1997, n. 1694). L'associazione sindacale, dunque, può recedere unilateralmente dal contratto collettivo a tempo indeterminato poiché sarebbe contrario al principio di buona fede che essa rimanga vincolata in perpetuo. E lo stesso deve dirsi per l'imprenditore che abbia stipulato un contratto aziendale, specie del genere contratto collettivo. Dalle manifestazioni dell'autonomia collettiva debbono però essere tenuti distinti i contratti individuali di lavoro, che dei primi costituiscano attuazione. Il contratto collettivo si colloca infatti all'interno della categoria dei contratti normativi, ossia di quei contratti che, invece di porre in essere direttamente un atto di scambio, determinano i contenuti di una futura produzione negoziale. Le parti del contratto normativo si accordano sulle condizioni alle quali si atterrano nella futura ed eventuale attività contrattuale. Nel diritto del lavoro quest'attività si concreta nella conclusione del contratto individuale, col quale datore e prestatore recepiscono esplicitamente o implicitamente il contenuto del contratto collettivo. Col contratto individuale il datore di lavoro non assume alcun vincolo perpetuo poiché ogni suo obbligo è destinato a cessare o con la fine del contratto di lavoro oppure, ed al più tardi, con la morte del lavoratore. Egli non può perciò

recedere ad nutum né dall'intero contratto (art. 1, l. 15 luglio 1966, n. 604) né dalle singole clausole, salvo che il potere di recesso non gli sia attribuito (art. 1373 cit.) dal contratto stesso o dalla legge.

Ciò significa che il recesso dell'associazione di categoria dal contratto collettivo “non ha effetto per le prestazioni già eseguite” (art. 1373, primo comma, cit.) ossia non ha effetto retroattivo ossia, ancora, non cancella l'efficacia dei contratti individuali già stipulati. **Questi potranno subire modifiche soltanto per mutuo consenso, manifestato o direttamente dalle parti o indirettamente attraverso il rinvio, tacito o esplicito, alle nuove determinazioni dell'autonomia collettiva.** In tal senso vedasi Cass., 8 maggio 2000, n. 5825, 20 giugno 2001, n. 8404, in termini. **In conclusione il recesso unilaterale dell'imprenditore dal contratto collettivo a tempo indeterminato non comporta la risoluzione dei contratti individuali in corso, che rimangono efficaci fino a nuovi e contrari accordi, collettivi o individuali, ma comporta solo che l'imprenditore non ne sia vincolato in sede di stipulazione dei nuovi contratti individuali. La contraria affermazione, che connette al recesso dal contratto collettivo la caducazione dei contratti unilaterali (rectius: individuali, n.d.r.) vigenti, non può essere accettata, siccome idonea a vanificare il fondamentale principio di stabilità dei vincoli dell'autonomia privata, sancito dall'art. 1372, primo comma, c.c.».**

La lucidità ed esaustività delle argomentazioni (che ci ha spinto ad una riproduzione integrale del nucleo centrale della decisione) ci esime da spiegazioni senz'altro superflue.

Preme soltanto trarre da quanto sopra la conclusione (espressa, come si suol dire “in soldoni” e da noi condivisa), secondo cui la disdetta unilaterale non determina il venir meno del beneficio[16] trasferito nel contratto individuale dal contratto collettivo di natura normativa - per carenza di mutuo consenso o di sostituzione della previgente normativa più favorevole con una collettiva aziendale peggiorativa o abrogativa della previgente -, fintanto che il sindacato non abbia proceduto alla rinegoziazione dell'accordo caducato unilateralmente (o delle singole condizioni del medesimo unilateralmente disdettate, senza perciò stesso essere poste nel nulla, in assenza di nuova pattuizione convenzionale che eventualmente le travolga o le ridimensioni).

Nella fattispecie del trasporto gratuito per gli ex dipendenti (pattuito 40 anni prima in un contratto aziendale) evidentemente il sindacato - forte dei successi giudiziari dei pensionati in primo e secondo grado - non ha ritenuto ancora di porre in discussione, in una presumibilmente prossima trattativa (a livello aziendale), la questione della disdetta del beneficio, oggetto del decisum della Cassazione.

Invero non va sottaciuto che il beneficio in questione si presenta con l'aspetto di un privilegio, quantunque modesto al confronto di quelli che mediaticamente si apprendono e vengono trasparentemente portati in emersione in capo a svariate corporazioni o caste (quella dei politici in primis); in attesa della rinegoziazione dell'accordo disdettato, la questione non deve pertanto considerarsi definitiva, stante il passaggio del testimone all'iniziativa del sindacato, agente negoziale creativo delle cd. fonti sociali.

Anche se non potrà non costituire remora ad una richiesta sindacale di ripristino (anche parziale o di scambio con altra più ragionevole contropartita)

la condivisibile considerazione - espressa dalla Cassazione nella fattispecie - secondo cui:« ...l'esigenza di efficienza di un servizio di penetrante rilevanza sociale, quale quello del trasporto, non può essere disgiunta dai principi di economicità della gestione, che rendono incompatibile la permanenza di benefici ed agevolazioni gratuite aventi non trascurabile ricadute sul bilancio di aziende; ed invero dette aziende, seppure operanti sotto la veste di società capitali, spiegano un servizio di pubblica utilità, la cui disciplina non può non rispondere ai principi di correttezza e buona fede, volti a ricalcare nel loro contenuto nel settore privato i principi ex art. 97 Cost. applicabili alla pubblica amministrazione». Esigenza che, in fattispecie analoga concernente la città di Bologna, ha indotto la Regione Emilia Romagna a sopprimere - con legge regionale del 1998 - il beneficio del trasporto gratuito agli ex dipendenti (e loro familiari), incontrando il favore della Cassazione che,

nella sentenza 17 maggio 2005 n. 15517, ha rigettato i ricorsi dei ricorrenti ed ha affermato che:«La disposizione abolitiva del trasporto gratuito, si configura come norma imperativa e inderogabile, in quanto finalizzata, mediante la razionalizzazione delle risorse finanziarie e la soppressione delle agevolazioni dei singoli, alla organizzazione di un servizio pubblico più efficiente ed accessibile a tutti».

Ma in quest'ultimo caso la caducazione è avvenuta per effetto di legge abrogativa, non già per disdetta unilaterale datoriale di un accordo sindacale protrattosi nel tempo, disdetta inidonea a vanificare le obbligazioni assunte dall'azienda nei confronti degli ex dipendenti, sopprimibili solo dietro accordo sindacale sostitutivo - per cd. successione temporale - del precedente, anche in senso pacificamente (ed auspicabilmente per il caso di specie) peggiorativo o sostitutivo con contropartita eticamente meno opinabile.

Tirando le fila da questa articolata disamina, va - a nostro avviso - affermato che sia per i benefici sorti da uso aziendale negoziale sia per quelli originati da accordi sindacali di durata indeterminata, per la loro revoca o modifica è imprescindibile l'intervento sostitutivo della fonte negoziale di pari livello o sovraordinata (contratto aziendale o nazionale), inidonea ed insufficiente risultando allo scopo l'iniziativa unilaterale aziendale.

All.ta

Cass., sez. lav., 18 settembre 2007, n. 19351 -*** - Rel. Vidiri - ***** (difforme)
-Ricorrente: Atb Azienda Trasporti Bergamo Spa ed altro - Controricorrente: ***** ed altri**

Contratto collettivo senza predeterminazione di termine di durata - Legittima disdettabilità - Effetti estintivi del negozio volti ad evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio.

Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finisce in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina - da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati - deve parametrarsi su una realtà socioeconomica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde alla esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 26 marzo 2002 l'Atb Azienda Auto Trasporti Bergamo s.p.a. proponeva appello avverso la sentenza del Tribunale di Bergamo con la quale, in accoglimento della domanda di ***** e degli altri litisconsorti in epigrafe, era stata dichiarata l'illegittimità della disdetta inviata dalla società alle organizzazioni sindacali dell'accordo aziendale 15 marzo 1956, limitatamente al punto 13 lettere d) ed e) relativo agli abbonamenti gratuiti per gli agenti a riposo con una determinata anzianità di servizio, con conseguente accertamento del diritto dei ricorrenti al mantenimento delle condizioni agevolative.

Dopo la ricostituzione del contraddittorio, la Corte d'appello di Brescia con sentenza del 1 aprile 2003 rigettava il gravame e condannava la società al pagamento delle spese del grado.

Avverso tale sentenza l'Atb -Azienda Trasporti Bergamo s.p.a. e l'Atb Servizi s.r.l. propongono ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo.

Resistono con controricorso ***** , Boero Vittorio e gli altri litisconsorti in epigrafe, che spiegano anche ricorso incidentale condizionato. Sia i ricorrenti Atb- Azienda Trasporti Bergamo- s.p.a. e Atb Servizi s.r.l. sia i controricorrenti ***** , ***** e gli altri litisconsorti hanno depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Ai sensi dell'art. 335 c.p.c. il ricorso principale e quello incidentale vanno riuniti perché proposti ambedue contro la medesima decisione.

2. Con il ricorso principale viene denunciata violazione degli artt. 1322, 1372, secondo comma, e 1375 ce. deducendosi in particolare che la decisione della Corte territoriale è erronea nei suoi presupposti di diritto perché assunta in violazione dei principi della libertà contrattuale, della temporaneità delle obbligazioni e della norma che consente il recesso da obbligazioni assunte senza predeterminazione della durata. In particolare le ricorrenti addebitano alla impugnata sentenza di avere ritenuto che, nell'ambito di un complessivo assetto della regolamentazione del rapporto di lavoro, non si determina mai una scissione sul piano sostanziale fra discipline contrattuali diverse; e contestano altresì la fondatezza dell'assunto del giudice d'appello secondo cui le agevolazioni rivendicate avevano "un evidente contenuto economico", di cui si era tenuto conto nella contrattazione aziendale ed anche nei contratti successivi al 1956, al fine della determinazione del trattamento economico complessivo dei dipendenti. Lamentano infine che la Corte territoriale non ha tenuto nel debito conto che il riconoscimento degli abbonamenti gratuiti per alcune categorie di dipendenti non ha nulla in comune con la retribuzione garantita dall'art. 36 Cost., per configurare un beneficio destinato ad operare anche dopo la cessazione del rapporto, sicché a fronte di esso non era consentito parlare di "equa retribuzione" in assenza di qualsiasi controprestazione. Sotto altro versante non poteva sostenersi l'illegittimità della disdetta della disposizione riguardante gli abbonamenti gratuiti sulla base della considerazione che detta disposizione costituiva parte integrante della regolamentazione dettata dalla contrattazione nazionale.

2.1. Il ricorso principale è fondato e, pertanto, merita accoglimento.

2.2. Esigenze di un ordinato iter motivazionale portano a premettere qualche considerazione riguardante alcuni profili del rapporto intercorrente tra contratto collettivo nazionale di categoria e contratto integrativo aziendale.

2.3. È opinione seguita, oltre che in dottrina anche in giurisprudenza, che alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 cod. civ., prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni - fermi restando i diritti quesiti dei lavoratori sulla base della precedente contrattazione collettiva - nonché disporre in ordine alla prevalenza da attribuire, nella disciplina dei rapporti di lavoro, ad una clausola del contratto collettivo nazionale o del contratto aziendale, con possibile concorrenza delle due discipline. La concorrenza delle due discipline, nazionale e aziendale, non rientrando nella disposizione recata dall'art. 2077 cod. civ. va risolta tenuto conto dei limiti di efficacia connessi alla natura

dei contratti stipulati, atteso che il contratto collettivo nazionale di diritto comune estende la sua efficacia nei confronti di tutti gli iscritti, nell'ambito del territorio nazionale, alle organizzazioni stipulanti e il contratto collettivo aziendale estende, invece, la sua efficacia, a tutti gli iscritti o non iscritti alle organizzazioni stipulanti, purché svolgenti l'attività lavorativa nell'ambito dell'azienda. I lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi aziendali possono, pertanto, giovare delle clausole dei contratti collettivi nazionali se risultano iscritti alle organizzazioni sindacali che hanno stipulato i relativi contratti collettivi (cfr. in tali sensi : Cass. 26 giugno 2004 n. 11939 cui adde ex plurimis : Cass. 7 giugno 2004 n. 10762). E sempre con riguardo al concorso tra i diversi livelli contrattuali è stato anche precisato che detto concorso va risolto non secondo i principi della gerarchia e della specialità propria delle fonti legislative, bensì accertando quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare in peius i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c., con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono pertanto ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa contrattuale, di eguale o di diverso livello (cfr. tra le tante : Cass. 2 aprile 2001 n. 4839, cui adde, più di recente, Cass. 7 febbraio 2004 n. 2362).

2.4. Orbene, la decisione della Corte territoriale nell'affermare che la disciplina del contratto aziendale confluisce in quello del contratto collettivo nazionale di categoria - si da determinare un trattamento unitario tale da non consentire la sola disdetta (unilaterale) di singole clausole della disciplina aziendale (nel caso di specie : disdetta degli abbonamenti gratuiti a danno di dipendenti pensionati) - finisce non solo per disapplicare i principi innanzi enunciati assegnando, nell'ambito dell'assetto delle relazioni industriali, una errata collocazione alla contrattazione aziendale, ma anche per disegnare una non condivisibile individuazione dei rapporti tra detta contrattazione e quella nazionale.

E la sottolineatura di una differenza di carattere ontologico tra contratto nazionale e contratto aziendale si rinviene con palmare evidenza nell'indirizzo di questa Corte di cassazione, che ha conferito alla contrattazione aziendale efficacia erga omnes - vincolante cioè anche per i lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti - ancorando tale soluzione ora alla funzione di integrazione legislativa ad essa attribuita (cfr. al riguardo: Cass. 25 marzo 2002 n. 4218; Cass. 11 dicembre 2002 n. 17674), ora alla specifica tutela degli interessi collettivi degli occupati in azienda (così: Cass. 2 maggio 1990 n. 3607), ora infine alla inscindibilità che la suddetta disciplina pattizia sovente presenta (in questi sensi vedi: Cass. 28 maggio 2008 n. 10353 cit; Cass. 5 luglio 2002 n. 9764. Contra però, e cioè per l'assunto che l'efficacia del contratto collettivo aziendale è limitata ai soggetti sindacalizzati, vedi: Cass. 29 gennaio 1993 n. 1102; Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).

2.5. E che il contratto aziendale si caratterizzi per una sua specificità è affermazione di generale condivisione nella dottrina giuslavoristica, evidenziandosi al riguardo come già negli anni 50 del secolo scorso inizi ad entrare in crisi il sistema di pressoché rigida e chiusa centralizzazione contrattuale sino allora vigente, per guardarsi alle pattuizioni aziendali o come strumento per una associazione dei lavoratori alle responsabilità di gestione delle imprese - e per una contestuale loro compartecipazione ai

frutti dei miglioramenti della produttività di dette imprese - o come una nuovo e generalizzato assetto delle relazioni industriali, quale quello disegnato dal Protocollo del 1993, incentrato, come si è detto, su una duplice forma di contrattazione - una nazionale, avente ad oggetto la regolamentazione del trattamento economico e normativo dell'intera categoria, e l'altro aziendale, con efficacia limitata alle singole unità produttive - ciascuna delle quali con proprie parti contrattuali e con differenti scadenze, seppure coordinate tra loro al fine di armonizzare la disciplina generale con quella locale.

2.6. Corollario delle argomentazioni sinora svolte è, dunque, il seguente principio di diritto:<Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'assetto delle relazioni industriali nel ruolo ad esse assegnato dal Protocollo del 23 luglio 1993, volto infatti ad individuare due livelli contrattuali (nazionale ed aziendale o territoriale) con competenze separate e predeterminate, ma tra esse coordinate. Ne consegue che seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra loro per la (loro) distinta natura e fonte negoziale, con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi e estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a proprie regole in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale>.

2.7. Va dunque ribadito che la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto, invece, che il contratto aziendale non potesse essere autonomamente disdetta se non attraverso una rivisitazione dell'intero e generalizzato contenuto della contrattazione collettiva, ha finito per disconoscere l'autonomia del contratto aziendale, nei termini innanzi specificati, trascurando di dare il dovuto rilievo alla circostanza che - come hanno messo in rilievo le società ricorrenti - il contratto aziendale aveva nel caso di specie riconosciuto ai dipendenti dell'Azienda Trasporti un mero beneficio (quello ad abbonamenti gratuiti) che, per le sue specifiche modalità e per i destinatari che ne usufruivano, esulava dagli istituti, caratterizzati da una reciproca corrispettività regolati dalla contrattazione collettiva nazionale.

3. Per andare in contrario avviso e patrocinare la tesi che il contratto aziendale non era suscettibile di disdetta non vale poi addurre né la necessità del consenso del sindacato a tale disdetta né la sussistenza nella fattispecie in oggetto di diritti quesiti, che per essere cioè definitivamente entrati a far parte del patrimonio del singolo lavoratore sono in ogni caso insuscettibili di lesione.

3.1. Ed invero - al di là della di per sé assorbente considerazione che la concessione di abbonamenti gratuiti anche a favore di familiari di dipendenti non può essere vincolata alle stesse regole cui soggiacciono emolumenti con funzione di corrispettivo a prestazioni effettivamente rese - a disvelare l'infondatezza delle domande avanzate dai lavoratori è la circostanza che il contratto aziendale, stipulato nel lontano 1956 era un accordo a tempo indeterminato, del quale non può di certo sostenersi una sorta di efficacia perpetua per la mancanza di un accordo sulla disdetta ad opera delle parti stipulanti.

3.2. La fattispecie in esame può essere, pertanto, regolata dal seguente principio di diritto: " Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finisce in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina - da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati - deve parametrarsi su una realtà socio-economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde alla esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio".

3.3. Del resto l'enunciazione di un siffatto principio in materia sindacale si pone in linea con l'indirizzo giurisprudenziale riscontrabile sulla recedibilità ad nutum di tutti i contratti di diritto privato a tempo indeterminato (cfr. Cass. 4 agosto 2004 n. 14970, cui adde Cass. 23 agosto 2004 n. 16602, per la riaffermazione della regola che l'istituto del recesso unilaterale ad nutum si configura come causa estintiva ordinaria, alternativa rispetto al recesso per giusta causa ed alla risoluzione per inadempimento per qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato), anche se lascia impregiudicata, in ragione della specificità della contrattazione collettiva, la questione - estranea alla controversia in esame - sull'applicabilità a detta contrattazione collettiva dell'ulteriore principio, ribadito dal suddetto indirizzo dottrinario, di una deroga o di una rinuncia pattuita alla recedibilità ad nutum, non ostando a siffatta pattuizione alcun interesse di natura pubblica o privata (cfr. su tale derogabilità : Cass. 23 agosto 2004 n. 16602 cit).

3.4. La permeabilità della impugnata sentenza alle censure mosse dalle società ricorrenti non viene meno neanche per effetto del ricorso di ***** , ***** e degli altri litisconsorti in epigrafe che - già pensionati prima del momento in cui la società ha manifestato la propria intenzione di sciogliersi dall'accordo aziendale - a sostegno della loro iniziale domanda e della perpetuazione nella sua integrità del beneficio di abbonamenti gratuiti, hanno con il ricorso incidentale rivendicato l'intangibilità della loro posizione sul presupposto che nel caso di specie si fosse in presenza di "diritti quesiti".

3.5. Come dimostra la presente controversia, nel dibattito giuridico e sindacale viene sovente richiamato in modo improprio il principio del rispetto dei diritti quesiti, su cui si riscontra un costante orientamento giurisprudenziale (cfr. tra le altre : Cass. 7 febbraio 2004 n. 2362).

Appare, quindi, opportuna una puntualizzazione al riguardo.

3.6. È stato già ricordato che un contratto collettivo successivo può modificare, anche in peggio, per i lavoratori istituiti che trovano il loro fondamento in precedenti contratti collettivi, sempre che non si incida su disposizioni inderogabili di legge o in diritti scaturenti da contratti individuali di lavoro. Ed infatti l'unico limite in materia è dato dalla intangibilità di quei diritti che siano già entrati a fare parte del patrimonio del lavoratore, quale corrispettivo - come è stato rimarcato in dottrina ed in giurisprudenza (cfr. in maniera chiara: Cass. 11 novembre 1988 n. 6116) - di una prestazione già resa o di una fase del

rapporto già esaurita. Ne consegue che la tematica dei "diritti quesiti" attiene unicamente a queste ultime posizioni, sicché la tutela ad essi garantita non è certo estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni. Come esempio emblematico della problematica scrutinata è stato richiamato l'istituto dello straordinario, essendosi al riguardo rilevato che il sindacato, nell'esercizio della sua autonomia negoziale, non può disporre della maggiorazione per il lavoro straordinario già prestato nella vigenza del contratto collettivo che tale maggiorazione prevede, per configurarsi in tale ipotesi un diritto quesito, mentre potrà invece negare (o ridurre per il futuro) la suddetta maggiorazione essendosi in tali casi in presenza di una mera aspettativa, inidonea come tale ad assumere la consistenza di un diritto soggettivo.

3.7. I compiti di nomofilachia devoluti a questa Corte di cassazione, rafforzati ora dal d. lgs. 2 febbraio 2006 n. 40 (cfr. al riguardo art. 12 del detto decreto), inducono ad enunciare il seguente principio di diritto : "Nella successione dei contratti collettivi, seppure di diverso livello, è consentito una modifica in peius del trattamento economico dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro. Sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell'ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni".

4. I diversi passaggi argomentativi della presente decisione trovano, infine, conforto anche in un pronunciato della Sezione lavoro di questa Corte, che in una fattispecie con connotati per più aspetti assimilabili a quelli della controversia in esame ha concluso negando che i dipendenti pensionati di una Azienda di Trasporti (nella specie Azienda Trasporti Consorziali di Bologna) potessero far valere un diritto alla conservazione di una tessera di libera circolazione (per sé e per i loro familiari) pur dopo la sopravvenuta abolizione di una siffatta a concessione da parte della contrattazione collettiva. I giudici di legittimità nell'occasione hanno affermato alla stregua della legislazione regionale (art. 39, comma 5, della legge regionale dell'Emilia Romagna 2 ottobre 1998 n. 30) che "La disposizione abolitiva del trasporto gratuito, si configura come norma imperativa e inderogabile, in quanto finalizzata, mediante la razionalizzazione delle risorse finanziarie e la soppressione delle agevolazioni dei singoli, alla organizzazione di un servizio pubblico più efficiente ed accessibile a tutti" (in questi esatti sensi cfr. in motivazione: Cass. 17 maggio 2005 n. 15517). Considerazione quest'ultima che non può non valere, seppure con i dovuti adattamenti, anche nella presente controversia, in quanto l'esigenza di efficienza di un servizio di penetrante rilevanza sociale, quale quello del trasporto, non può essere disgiunta dai principi di economicità della gestione, che rendono incompatibile la permanenza di benefici ed agevolazioni gratuite aventi non trascurabile ricadute sul bilancio di aziende; ed invero dette aziende, seppure operanti sotto la veste di società capitali, spiegano un servizio di pubblica utilità, la cui disciplina non può non rispondere ai principi di correttezza e buona fede, volti a ricalcare nel loro contenuto nel settore privato i principi ex art. 97 Cost. applicabili alla pubblica amministrazione.

5. Per concludere il ricorso principale va accolto e dichiarato infondato quello incidentale sicché la

sentenza impugnata va cassata.

5.1. Ai sensi dell'art. 384 c.p.c, essendo state enunciate le coordinate capaci di portare alla definizione della controversia e non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa va decisa nel merito con il rigetto della domanda proposta dal ***** e dai suoi litisconsorti davanti al Tribunale di Bergamo. Ricorrono giusti motivi - in ragione delle questioni trattate e della risoluzione ad esse data dai giudici di merito - per compensare interamente tra le parti le spese dell'intero processo.

PQM

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale e rigetta quello incidentale, cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito rigetta la domanda di ***** e degli altri suoi litisconsorti. Compensa tra le parti le spese dell'intero processo.

[1] Così Cass. 24.5.1991, n. 5903, in Not. giurisp. lav. 1992, 320; Cass. 13.12.1986, n. 7483, in Dir. prat. lav. 1987, n. 20, 1494.

[2] Così Cass. 28.4. 1988, n. 3220 in Orient. giur. lav. 1988, 1030; conf. Cass. 12.4.1986, n. 2589, in Not. giurisp. lav. 1986, 749; sostanzialmente conformi Cass. sez. un. 30.3.1994, n. 3134, in Foro.it 1994, I, 2114, nonché in Arg. dir. lav. 1995, 374, con commento critico (a pag. 215) di ***** , Gli usi aziendali di fronte alle sezioni unite:l'occasione per un bilancio (e per alcune puntualizzazioni); Cass. sez. un. 17.3.1995, n. 3101, in Mass. giur. lav. 1995, con nota di ***** , Gli usi aziendali: incertezze giurisprudenziali e prospettive collettive.

[3] Cass. n. 2406 del 12.3.1994, in Dir. lav.1995, II, 104, con nota di Carpineti.

[4] Eminentemente di *****, Individuale e collettivo nel rapporto di lavoro: il problema degli usi aziendali nella giurisprudenza della Cassazione, in Dir. rel. ind. 1991, n.1, 141 e ss.

[5] In Mass. giur. lav. 1997, 7, con nota di *****, Ancora in tema di usi aziendali e contrattazione collettiva.

[6] L'orientamento, al riguardo, è consolidato: si veda, ex plurimis, Cass. 18.9.2007 n. 18351 (inedita, in cartaceo allo stato); Cass. 18.12.1998, n. 12716, in Not. giurispr. lav. 129, n. 9; Cass. 18.2.1998, n.1735, ivi 1998, 394 (e ivi richiami).

[7] In Riv. it. dir. lav. 2000,II,598, con nota di L. Castelvetti, Ma l'uso aziendale esiste?; in Mass. giur. lav. 2000,584 con nota di *****, Comportamenti unilaterali dell'imprenditore, usi aziendali e teoria delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro.

[8] In Lav. prev. Oggi, 2001, 142.

[9] In Riv. it. dir. lav. 2000, II, 598 (con nota di L. Castelvetti); in Mass. giur. lav. 2000,584 (con nota di *****).

[10] Sul divieto di modifica unilaterale della prassi da parte datoriale, vedi Cass. 25.7.1996 n. 6690; sulla necessità della modifica solo consensuale delle parti, conviene *****, Assenza dal lavoro e certificato medico, in Guida lav. n.38/2007, 19, secondo cui: «La prassi, quindi, se esistente e più favorevole al lavoratore, può essere superata solo da una espressa manifestazione di volontà delle parti».

[11] Inedita in cartaceo, allo stato.

[12]

Così, oltre all'attuale Cass. 18.9.2007 n. 19351, cit., in precedenza Cass. 4.8.2004 n. 14970; Cass. 23.8.2004 n. 16602; Cass.18.12.2002 n. 14827, in Not. giurisp. lav. 2003, 144, 1 (m.);Cass. 1.7.1998 n. 6427, ivi 1998, 635, 52 (m.);Cass. 25.2.1996 n. 1694, in Dir. lav. 1997, II, 526 con nota di *****, Ultrattività della contrattazione collettiva e recesso dal contratto collettivo senza predeterminazione di durata; Cass. 20.9.1996 n. 8360, in Not. giurisp. lav. 1997, 5; Pret. Biella 7.5.1997,ivi 1997, 173 (e ivi richiami); Cass. 16.4.1993 n. 4507, ivi 1993, 481; Cass. 9.6.1993 n. 6408, ivi 1994,28; Cass.13.2.1990 n. 1050, ivi 1990, 478. I principi asseriti da queste decisioni sono riassumibili sostanzialmente nelle seguenti massime:«A seguito della soppressione dell'ordinamento corporativo (e quindi della inapplicabilità dell'art. 2071, ultimo comma, c.c., che prevedeva che i ccnl avessero un termine di durata, n.d.r.) e della mancata attuazione dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo spiega la propria operatività nell'area dell'autonomia privata, per cui la regolamentazione ad esso applicabile è quella dettata per i contratti in generale, e non quella dei contratti collettivi; ne consegue che deve ammettersi la possibilità che accordi collettivi vengano stipulati a tempo indeterminato, ma in questo caso va ammessa anche la facoltà di recesso, in quanto essa è rispondente all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio anche in relazione ai contratti collettivi di diritto comune». Con la conseguenza che:«Il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva

ordinaria di qualsiasi rapporto a tempo indeterminato, rispondendo all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio, la quale è in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto. Da ciò si desume la normale recedibilità dai contratti collettivi di diritto comune stipulati senza l'indicazione del termine finale, salvi, tuttavia, i diritti (cd. diritti quesiti, n.d.r.)

che siano entrati nel patrimonio dei lavoratori per aver questi posto in essere le condizioni che vi danno titolo» (cfr. sul tema dei cd. diritti quesiti, Cass. 2.4.2001 n. 4389, in Not. giurisp. lav. 2001,701). Tale giurisprudenza è stata occasionata eminentemente dalle disdette unilaterali da parte di aziende del settore creditizio e degli enti pubblici di proseguire (per eccessiva, e presuntivamente asserita "eccessiva onerosità") a tempo indeterminato gli impegni assunti (in accordi sindacali o nei regolamenti) alla contribuzioni a Fondi o Casse di previdenza interni, al fine di erogare ai pensionati la cd. previdenza complementare, integrativa di quella obbligatoria dell'AGO.

[13] Il diritto quesito va tenuto opportunamente distinto dalle situazioni future o dalle fattispecie in via di consolidamento, particolarmente ricorrenti nel rapporto di lavoro per esecuzione continuata delle prestazioni. Cass.8.5.2000 n. 5825 (inedita a quanto consta ed in massima in Rep. Foro. It. Lavoro - rapporto - n. 2050) ha espressamente rimarcato la necessità di non confondere i diritti quesiti (consistenti nei benefici già fruiti ed entrati nel patrimonio del lavoratore per effetto di prestazioni già rese, benefici non revocabili retroattivamente, ma solo non più fruibili per il futuro in conseguenza di successiva normativa deteriore sostitutiva della precedente) con la tutela di semplici pretese alla stabilità nel tempo di benefici conseguenti a normative collettive più favorevoli, travolte legittimamente da successive meno favorevoli; pretese che non strutturano diritti quesiti ma ridondano in mere aspettative

sorte sulla base di normative previgenti caducate, e, in quanto tali, insuscettibili di tutela giuridica. Così letteralmente esprimendosi: « ...per un verso, l'esistenza di un diritto quesito presuppone il riconoscimento dell'esistenza ex lege del diritto, il che è configurabile solo in caso di successione di leggi nel tempo, non anche nell'ipotesi di successione normativa di origine pattizia, e, per altro verso, di diritti acquisiti può parlarsi solo con riferimento a quei diritti già entrati a far parte del patrimonio dei lavoratori, in relazione ad un evento già maturato, e non con riferimento ad aspettative sorte sulla base di regole previgenti o a semplici pretese di stabilità nel tempo di una regolamentazione di origine pattizia».

[14] L'ottima sintesi è tratta dal sito www.legge-e-giustizia.it.

[15]
In Not. giurisp. lav. 2002, 437.

[16]
In senso contrario - esprimendo perplessità sul principio affermato da Cass. n. 3296/2002 - *****
Recesso del datore di lavoro dal patto collettivo in tema di previdenza complementare, in Mass. giur. lav. 2002, 304 (nota a Cass. n. 3296/2002, ivi pubblicata a p. 302).

<https://www.diritto.it/i-trattamenti-piu-favorevoli-da-uso-aziendale/>