

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 21 luglio 2026 n. 23704

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Rel. Consigliere

Dott. PICCONI Valeria - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 24956-2023 proposto da:

██████████ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████

- ricorrente principale -

contro

██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████

- controricorrente -ricorrente incidentale -

nonché contro

██████████

- ricorrente principale - controricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 1534/2023 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 13/06/2023 R.G.N. 3630/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati [REDACTED]

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 4195/2021 il Tribunale di Napoli aveva rigettato il ricorso con il quale [REDACTED] aveva chiesto nei confronti di [REDACTED] Spa di: 1) accertare e dichiarare l'illegittimità dei provvedimenti adottati da detta società, con i quali venivano assorbite le somme corrisposte a titolo di aumento sovraminimo individuale ad personam, nonché di quelle assorbite a titolo di ERS e, per l'effetto, ripristinare le voci della retribuzione illegittimamente revocate, restituendo gli importi trattenuti e pagando quelli dovuti dal momento dell'abolizione all'effettivo ripristino; 2) accertare e dichiarare il superminimo individuale riconosciuto all'istante un diritto quesito del lavoratore per l'avvenuta rinuncia della società; 3) accertare e dichiarare il suo diritto a vedersi riconoscere tutte le somme dovute a titolo di superminimo contrattualmente previsto a titolo individuale, nella misura sopra indicata, anche per il periodo decorrente dal febbraio 2018 (dal quale non era più stato corrisposto dalla resistente ai dipendenti), nonché la corresponsione del superminimo individuale nella misura quantificata in ricorso o comunque di quella anche maggiore che risultasse a seguito di CTU contabile; 4) per l'effetto, condannare la società al pagamento in suo favore di tutte le somme spettanti a titolo di superminimo individuale ed ERS nella misura quantificata in ricorso o comunque di quella anche maggiore risultante a seguito di CTU.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'Appello di Napoli, in parziale accoglimento dell'appello proposto dal lavoratore contro la suddetta sentenza di primo grado, così provvedeva; - dichiarava non assorbibile il superminimo individuale riconosciuto al lavoratore e per l'effetto; - dichiarava il diritto dell'appellante a percepire detta voce retributiva nella misura corrisposta nel gennaio 2018; - condannava la [REDACTED] Spa alla restituzione, in favore dell'appellante, delle somme detratte dal febbraio 2018 dalla medesima voce retributiva, oltre rivalutazione secondo gli indici ISTAT ed interessi al saggio legale sulle somme via via rivalutate dalla data di maturazione dei singoli crediti al saldo; - rigettava gli altri capi di domanda; - compensava interamente tra le parti le spese del doppio grado.

3. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale riferiva diffusamente: a) quello che il lavoratore aveva dedotto e richiesto nel ricorso introduttivo del giudizio; b) le difese ed eccezioni della convenuta; c) ciò che aveva considerato e deciso il primo giudice; d) i due motivi d'appello del lavoratore; e) la posizione assunta in secondo grado dalla società.

4. Tanto premesso, la Corte riteneva, in punto di fatto, pacifico che il rapporto di lavoro dell'allora appellante era proseguito senza soluzione di continuità pur in presenza di plurime modifiche della

persona giuridica-datore di lavoro e che il lavoratore, a far tempo dal 1993, aveva percepito emolumenti ad personam diversamente denominati - aumento di merito, superminimo ad personam - che mai erano stati assorbiti dagli aumenti di retribuzione attribuiti dal CCNL ovvero per effetto di progressione in carriera.

4.1. Inoltre, la Corte, svolta una serie di considerazioni in tema di uso aziendale, giudicava nella specie rilevante l'attribuzione generalizzata e spontanea del beneficio che, nel caso di specie, era costituito dalla permanenza del superminimo, per circa tredici anni ed a fronte di due modifiche del contratto collettivo applicato e dei rinnovi della parte economica intervenuti negli anni 2003, 2005, 2007, 2009 e 2013.

4.2. Osservava ancora che la natura di fonte sociale, e quindi collettiva, dell'uso aziendale, desunta dai principi generali dell'ordinamento dei rapporti di lavoro, comportava, da un lato, la rilevanza soggettiva della sola qualità di datore di lavoro, e, dall'altro, che l'uso sia liberamente modificabile da altre fonti sovraordinate di carattere collettivo (i contratti nazionali e aziendali) anche in peius; ma che, nel caso di specie, non era intervenuta alcuna pattuizione poiché la datrice di lavoro si era limitata ad un mero inadempimento degli obblighi assunti senza formulare alcuna proposta od intavolare alcuna trattativa, anche individuale, con i beneficiari del trattamento.

4.3. Secondo la Corte, neppure poteva configurarsi un rituale recesso dall'accordo.

4.4. Infine, la Corte non riteneva fondato, invece, il secondo motivo d'appello con il quale il lavoratore si doleva del riassorbimento operato dalla datrice di lavoro in riferimento all'Elemento Retributivo Separato (ERS) introdotto con l'accordo del 23 novembre 2017.

5. Avverso tale decisione TE.IT. Spa ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

6. Resiste il lavoratore intimato con controricorso, contenente ricorso incidentale a mezzo di unico motivo; cui la ricorrente principale ha replicato con controricorso.

7. Il Presidente aggiunto di questa Corte Suprema, con decreto depositato il 25.7.2025, rilevato, tra l'altro, quanto rappresentato dal Presidente titolare di questa Sezione Lavoro circa la giurisprudenza formatasi nella stessa Sezione in ordine alle questioni poste dal ricorso per cassazione, rigettava l'istanza di assegnazione del medesimo ricorso alle Sezioni Unite della Corte, avanzata dai difensori di TE.IT. Spa, e disponeva trasmettersi il fascicolo alla Sezione Lavoro.

8. Il P.G. in propria memoria scritta concludeva per il rigetto del ricorso, e la ricorrente depositava memoria, in vista dell'adunanza camerale del 9.1.2026.

9. A seguito di ordinanza interlocutoria depositata il 25.2.2026, è stata fissata pubblica udienza.

10. Le parti private hanno depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione dei principi giurisprudenziali in tema di assorbimento dei superminimi, nonché degli artt. 1362, comma 2, 2078 e 2697 c.c. (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), con riferimento alla legittimità dell'assorbimento dei superminimi operato dalla Società ed all'insussistenza di un uso aziendale e di un comportamento concludente nel senso di non assorbire i predetti emolumenti".

2. Con il secondo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione degli artt. 1373 e 2078 c.c., nonché dei principi giurisprudenziali in tema di disdettabilità dell'uso aziendale (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), con riferimento alla legittimità del recesso intimato da █████ SpA, a fronte del quale la Società ha provveduto ad operare l'assorbimento per cui è causa".

3. Detti motivi (riassunti come sopra dalla stessa ricorrente), esaminabili congiuntamente per connessione, sono infondati.

4. La questione sollevata dalla società è sorretta da plurime argomentazioni espresse negli scritti difensivi, oltre che in sede di discussione orale, concerne i rapporti tra superminimo, uso aziendale e recesso in controversie che hanno dato luogo ad un diffuso contenzioso, anche innanzi a questa Corte.

Il tema è stato affrontato, con riferimento alla medesima società, in più pronunce (Cass. n. 12473, n. 12477, n. 13192, n. 16166, n. 16171, n. 16178 del 2025), che hanno dato luogo a un orientamento al quale il Collegio intende dare continuità alla luce delle considerazioni che seguono.

5. Ai fini di un ordinato iter motivazionale è opportuno muovere dall'evoluzione della giurisprudenza in materia.

5.1. In tema di usi negoziali e sul processo della loro formazione in ambito lavoristico, con due sentenze delle Sezioni unite di questa Corte, nella metà degli anni '90 del secolo scorso (Cass., Sez. Un., n. 3134/1994; Cass., Sez. Un., n. 3101/1995), sono stati affermati i seguenti principi:

a) l'uso negoziale si forma a seguito di una prassi, comportante per i lavoratori un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, prassi generalizzata nei confronti dei dipendenti anche di una sola azienda; in questo caso si parla di uso aziendale;

b) per la formazione dell'uso i singoli atti, in cui la prassi si sostanzia, devono essere compiuti spontaneamente e non in esecuzione di un obbligo, sicché è la mera reiterazione di comportamenti ad integrare la fattispecie costitutiva degli usi negoziali o di fatto;

c) gli usi negoziali s'inseriscono nei singoli contratti individuali e non nei contratti collettivi nazionali o aziendali, per cui soltanto la concorde volontà delle parti del rapporto può escludere l'inserzione dell'uso nel contratto e le condizioni di miglior favore dall'uso derivanti non possono essere derogate, in pejus per i lavoratori, dalla contrattazione collettiva.

5.2. Tale ultima affermazione ha trovato precisazione e sviluppo nella giurisprudenza successiva, a partire dalla compiuta ricognizione effettuata da Cass. n. 1773/2000 (in precedenza v. pure Cass. n. 9690/1996).

Analiticamente confutato l'assunto della riconducibilità degli usi aziendali alle clausole d'uso ex art. 1340 c.c., con il citato arresto viene considerato che l'essenza dell'uso aziendale consiste nel far sorgere l'obbligazione a carico del datore di lavoro non solo nei confronti dei beneficiari del comportamento, ma anche nei confronti degli altri dipendenti i quali, in tempi diversi e successivi, conseguiranno la medesima qualifica o si troveranno ad affrontare la stessa vicenda del rapporto di lavoro, con la conseguente impossibilità di ricondurre il fenomeno alle normali categorie civilistiche ed alla prospettiva puramente negoziale e individuale.

La natura e gli effetti di questa particolare fonte di regolazione dei rapporti di lavoro rappresentata dagli usi aziendali è stata, quindi, desunta dai principi propri dell'ordinamento del lavoro.

Si è richiamata la giurisprudenza che riconosce come tra "le conseguenze che ne derivano secondo legge" (dalla conclusione di un contratto di lavoro), alla stregua dell'espressione adoperata dall'art. 1374 c.c., vi sia l'assoggettamento del rapporto alle fonti sociali, definite tali perché non sono espressione di funzione pubblica ma neppure realizzano meri interessi individuali.

Tra le fonti sociali vengono collocati non solo i contratti e accordi collettivi nazionali e aziendali ovvero i regolamenti aziendali, ma, altresì, "l'uso aziendale, quale fatto-fonte rientrante tra i casi, numerosi, in cui la legge considera irrilevante la volontà dell'autore di un comportamento, poiché non ammette, comunque, l'autore a provare l'inesistenza nel caso concreto di un intento negoziale..., e costituente, quindi, fonte di obbligazione e di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro ai sensi degli art. 1374 e 1173 c.c." (Cass. n. 1773/2000 cit.). Il trattamento di miglior favore della collettività dei dipendenti, 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 obbligazione quando integrano la fattispecie di uso aziendale, che si risolve in un nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro.

Secondo la pronuncia citata, dalla natura di fonte sociale, e quindi collettiva, dell'uso aziendale, desunta dai principi generali dell'ordinamento dei rapporti di lavoro, consegue che sia liberamente modificabile da altre fonti sovraordinate di carattere collettivo (i contratti nazionali e aziendali), anche in peius; la modifica dell'uso può anche essere l'effetto di accordio individuali, ma limitatamente alle parti stipulanti, non però da un successivo uso aziendale di segno opposto, 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.

5.3. Tale ricostruzione ha trovato l'avallo delle Sezioni unite civili, le quali, proprio richiamando Cass. n. 1773/2000 cit., hanno ribadito che "la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi di un uso aziendale il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle c.d. fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché non costituiscono espressione di funzione pubblica, ma neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale" (in termini, Cass., Sez. Un., n. 26107/2007).

La successiva giurisprudenza è costante in tal senso (v., tra le altre, v. Cass. n. 8342/2010, con i precedenti ivi citati).

6. Sulla base di tale impianto, le decisioni di questa Corte richiamate al punto 4 hanno esaminato controversie analoghe alla presente avuto riguardo al rapporto tra usi aziendali e assorbimento del superminimo.

6.1. In premessa è stato richiamato lo "ius receptus secondo cui il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è normalmente soggetto al principio dell'assorbimento nei successivi miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore.

L'indagine probatoria sulla sussistenza di dette pattuizioni e quella ermeneutica sulla loro effettiva portata derogatoria alla regola generale dell'assorbimento sono riservate al giudice del merito (in termini, Cass. n. 11773/2025, con la giurisprudenza ivi richiamata; conf. Cass. n. 29741/2025; Cass. n. 18756/2026).

Si è condivisibilmente statuito, poi, che "non si ravvisano ostacoli di ordine logico o giuridico al fatto che la naturale assorbibilità del superminimo possa venire meno per effetto di diversa pattuizione, individuale o collettiva, o anche in conseguenza di un uso aziendale, vale a dire della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi)" (tra le altre, Cass. n. 12477/2025).

6.2. L'assunto della società per il quale, ai fini dell'esclusione dell'assorbibilità del superminimo, sarebbe richiesta una comune volontà delle parti in tal senso, derogatoria alla naturale assorbibilità dell'emolumento in oggetto, è adeguatamente confutato richiamando proprio la giurisprudenza di legittimità di cui innanzi - che il Collegio condivide - la quale esclude il rilievo, al fine della configurazione dell'uso aziendale quale fonte sociale, dell'elemento volontaristico, ritenendo sufficiente il fatto oggettivo della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore.

Va ulteriormente ribadito che ove la modifica in melius del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, ad essa non si applica né l'art. 1340 cod. civ. - che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo - né, in generale, la disciplina civilistica sui contratti - con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati - né, comunque, l'art. 2077, comma 2, c.c., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica in peius del trattamento in tal modo attribuito (Cass. n. 8342/2010, Cass. n. 5882/2010, Cass. n. 15489/2007), fatti salvi eventuali diritti quesiti (Cass. n. 3296/2016).

Del resto, ove fosse indispensabile una volontà comune delle parti in tal senso, non sarebbe necessario discutere di uso aziendale, ma si ricadrebbe in uno schema contrattuale in cui la comune volontà delle parti del contratto di lavoro (o di un contratto collettivo) è manifestata, sia pure mediante fatti concludenti, da entrambe.

L'irrilevanza di una volontà comune non esclude che i comportamenti debbano essere volontari e spontanei, ossia non imposti da un obbligo preesistente, né che la loro reiterazione debba presentare, sul piano oggettivo, caratteri di costanza e generalità idonei a esprimere una regola destinata alla collettività impersonale dei lavoratori interessati, atta a disciplinare nel prosieguo gli aspetti dei rapporti di lavoro cui si riferisce (cfr. Cass. n. 7200/2002; conf. Cass. n. 16257/2003).

Né può condividersi l'assunto secondo cui il mancato assorbimento resterebbe giuridicamente circoscritto a ciascun rinnovo collettivo e sarebbe, per ciò solo, privo di significato per il futuro. La singola omissione, isolatamente considerata, può certamente non apparire decisiva; diversa è, tuttavia, la valutazione della sequenza complessiva di comportamenti, quando il mancato assorbimento si ripeta nei confronti della collettività interessata in più occasioni che avrebbero consentito l'esercizio della facoltà.

6.3. La società, inoltre, oppone che, agendo l'uso aziendale sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, ne deriverebbe che esso non potrebbe modificare la pattuizione dell'accordo individuale relativa alla natura del superminimo e, quindi, mutare l'originaria natura assorbibile di tale emolumento.

L'asserto non può essere condiviso.

Proprio perché l'uso aziendale, una volta perfezionatosi, opera *quoad effectum* come un contratto collettivo aziendale, esso non modifica negozialmente la clausola individuale né muta in astratto la natura originariamente assorbibile del superminimo; introduce, piuttosto, una regola eteronoma e collettiva di miglior favore che, per il periodo della sua efficacia, impedisce al datore di avvalersi della facoltà di assorbimento nei confronti dei lavoratori compresi nella platea di riferimento, quale nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro.

6.4. Dalla ricognizione degli elementi ritenuti essenziali per configurare un uso aziendale emerge con evidenza il risalente insegnamento per il quale è "compito del giudice del merito accertare i fatti indispensabili per ritenerlo realizzato in concreto e tale accertamento, ove coerente con le regole di diritto enunciato, non è sindacabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione" (così Cass. n. 10591/2004; conf. Cass. n. 18991/2008), e, nell'attuale assetto processuale, nei limiti in cui ogni accertamento di fatto sia sindacabile innanzi a questa Corte, con esclusione altresì di anomalie motivazionali che non valichino la soglia del cd. "minimum costituzionale".

Certamente non attraverso la denuncia del vizio di cui al n. 3 dell'art. 360 c.p.c., come prospettato invece dalla società ricorrente, il quale, come noto, presuppone un accertamento di fatto che è quello consegnato dalla ricostruzione della vicenda storica operata dai giudici del merito.

Parimenti, l'accertamento della volontà negli atti di autonomia privata si sostanzia in un accertamento di fatto (di recente, Cass. n. 32946/2025; in precedenza, tra molte, Cass. n. 9070/2013; Cass. n. 12360/2014), riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito (cfr. Cass. n. 17067/2007; Cass. n. 11756/2006; più di recente, conf. Cass. n. 22318/2023; Cass. 32946 del 2025), che non può essere scalfito da generiche doglianze che, nella specie, si limitano a lamentare la violazione di canoni ermeneutici, proponendo interpretazioni alternative che non possono trovare ingresso nel giudizio di legittimità (cfr. Cass., Sez. Un., n. 9839/2021).

7. Una volta acclarato in fatto, nella singola controversia, l'esistenza di un uso aziendale idoneo ad escludere l'assorbimento del superminimo, si pone la successiva questione della recedibilità da tale tipologia di uso.

7.1. I precedenti richiamati al punto 4 non hanno affatto escluso la possibilità per la parte datoriale di "disdettare" l'uso aziendale, esplicitando che l'uso aziendale, quale fonte sociale che agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, è liberamente modificabile da altre fonti sovraordinate di carattere collettivo (i contratti

nazionali e aziendali), anche in peius, non potendo vincolare sine die le parti, alla stessa stregua di quanto non può fare un contratto collettivo privo del termine di durata.

7.2. Invero, in ordine alla durata della vincolatività dell'uso aziendale, può farsi utile riferimento proprio a quanto statuito da questa Corte in tema di contratto collettivo senza un termine predeterminato di efficacia.

Si è affermato che esso non può vincolare per sempre le parti contraenti perché in tal modo finirebbero per essere vanificate 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 all'esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio (tra molte, Cass. n. 23105/2019).

Allo stesso modo, anche nel caso dell'uso aziendale, la cristallizzazione del vincolo da esso scaturente finirebbe per non essere funzionale alle esigenze di una realtà socio-economica sulla quale l'uso aziendale è destinato ad incidere, per definizione mutevole nel tempo. Va quindi ribadita, in linea di principio, la possibilità per la parte datoriale di "disdettare" l'uso aziendale, come sancito dai precedenti più volte richiamati.

7.3. Circa le modalità con cui è possibile realizzare il recesso dall'uso aziendale, occorre precisare che, sebbene non sia prescritta una forma vincolata non richiesta dal principio della libertà delle forme nell'esercizio dell'autonomia contrattuale (cfr. Cass., Sez. Un., n. 3318/1995), principio estensibile anche ai negozi risolutivi (per tutte, v. Cass. n. 2600/2018), tuttavia è necessario che l'estrinsecazione della volontà datoriale si manifesti coerentemente con le caratteristiche di fonte sociale dell'uso aziendale, quale fonte eteronoma di regolazione del rapporto di lavoro che risponde - come ricordato in premessa - ai principi propri dell'ordinamento lavoristico.

Occorre, dunque, che la volontà datoriale di recedere dall'uso aziendale sia resa in termini chiari ed univoci, in modo tale da essere immediatamente percepibile dalla platea dei lavoratori.

La libertà di forma non esclude la necessità di una manifestazione oggettivamente univoca e portata, con modalità idonee, a conoscenza della collettività interessata. Tale manifestazione può anche risultare da comportamenti concludenti, purché essi, valutati nel loro complesso, esprimano inequivocabilmente la volontà di porre termine per il futuro alla regola aziendale.

Proprio perché l'uso aziendale, quale fonte sociale, è destinato ad avere ricadute su interessi di carattere collettivo riferiti alla generalità dei lavoratori, simmetricamente, per un'elementare esigenza di trasparenza e controllo del fisiologico esplicarsi delle relazioni aziendali, la medesima generalità deve avere inequivoca e adeguata conoscenza della volontà datoriale di "recedere" dall'uso; così come nel caso di contratto collettivo di diritto comune senza termine, le parti sono libere di recederne unilateralmente, allo stesso modo è possibile recedere dall'uso aziendale, che col primo condivide la comune natura di fonte sociale, ma è fatta salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad

assumere valore di disdetta (cfr. Cass. n. 28456/2018). In particolare, onde evitare che il datore di lavoro possa arbitrariamente sottrarsi al vincolo scaturente dall'uso aziendale, non è sufficiente un comportamento che si traduca nel mero inadempimento degli obblighi derivanti dalla pregressa reiterazione costante e generalizzata di condotte favorevoli del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti; è pur sempre necessario un comportamento rivolto ad una chiara ed inequivoca estrinsecazione della intenzione di recesso percepibile dalla collettività dei lavoratori, non certamente ravvisabile nel solo mancato rispetto dell'obbligo assunto con l'uso aziendale, in conformità ai generali principi di trasparenza e di tutela dell'affidamento collettivo e dell'interpretazione della volontà negoziale secondo correttezza e buona fede.

7.4. Ciò posto in diritto, l'accertamento nella concretezza della vicenda storica della sussistenza di un recesso datoriale idoneo ad assumere il valore di una disdetta dall'uso negoziale è, inevitabilmente, *quaestio facti* demandata al giudice del merito.

Una volta dimostrata la formazione dell'uso aziendale, grava sul datore di lavoro che ne eccepisca la cessazione l'onere di provare il fatto estintivo, e quindi l'esistenza di una manifestazione idonea e la sua adeguata conoscibilità da parte della collettività interessata, secondo la regola generale dell'art. 2697 c.c. (cfr. Cass. n. 2600/2018 cit.; conf. Cass. 3542/2021)

Pertanto, non possono trovare ingresso in questa sede di legittimità le censure proposte dalla società ricorrente volte a sollecitare, mediante la denuncia formale di vizi di violazione di legge, un sostanziale riesame sia dell'esistenza di un valido recesso dall'uso aziendale, sia dell'assolvimento dell'onere probatorio gravante su parte datoriale.

8. Con l'unico motivo del ricorso incidentale il lavoratore denuncia "Violazione degli artt. 91 e 92, 2 comma CPC nonché 132 CPC e 111 Costituzione". Deduce che "la statuizione della Corte distrettuale partenopea è altresì errata nella parte in cui è stato lapidariamente sostenuto che "La complessità delle questioni dibattute in uno al contrasto interpretativo nella giurisprudenza di merito ed all'accoglimento solo parziale della domanda giustifica l'integrale compensazione delle spese del doppio grado"".

9. La doglianza non può trovare accoglimento.

10. Ai sensi dell'art. 92, comma 2, c.p.c., applicabile *ratione temporis*, come risultante dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 132 del 2014 e dalla sentenza n. 77 del 2018 della Corte costituzionale, la compensazione delle spese di lite può essere disposta -oltre che nel caso della soccombenza reciproca- soltanto nell'eventualità di assoluta novità della questione trattata o di mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti o nelle ipotesi di sopravvenienze relative a tali questioni e di assoluta incertezza che presentino la stessa, o maggiore, gravità ed eccezionalità delle situazioni tipiche espressamente previste dall'art. 92, comma 2, c.p.c. (cfr. Cass. n. 3977/2020).

Tuttavia, il sindacato di legittimità non può giungere sino a misurare "gravità" ed "eccezionalità", al di là delle ipotesi in cui all'affermazione del giudice non corrispondano le evidenze. Da causa o la giurisprudenza consolidata (così Cass. n. 15495/2022).

Nella specie, la Corte territoriale ha esplicitato le ragioni che l'hanno indotta alla compensazione, avuto riguardo sia "a contrasto interpretativo nella giurisprudenza di merito", evidentemente anteriori alle pronunce di legittimità del 2025 che hanno successivamente consolidato l'indirizzo in materia, sia alla "complessità delle questioni dibattute" e "all'accoglimento solo parziale della domanda".

Il Collegio reputa che la statuizione non risulti efficacemente contrastata col motivo in esame, né dal punto di vista di una contestazione delle circostanze poste a fondamento, né mediante la denuncia di una imprecisata anomalia motivazionale che non pone specificamente in dubbio la situazione idonea, per gravità ed eccezionalità, a integrare le ragioni analoghe considerate da Corte cost. n. 77 del 2018.

11. Stante la reciproca soccombenza in questa sede di legittimità, le spese del giudizio di cassazione possono essere integralmente compensate tra le parti. Nondimeno, queste ultime sono tenute al c.d. raddoppio del contributo unificato ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, D.P.R. n. 115/2012, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta entrambi i ricorsi. Compensa interamente tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali versamento, da parte della ricorrente principale e del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso principale e per il ricorso incidentale, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 6 maggio 2026.

Depositato in cancelleria il 21 luglio 2026.