

FATTO

Con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro, di Torino, regolarmente notificato, Sardella Igor, assunto dalla società Poste Italiane s.p.a. con diversi contratti a tempo determinato, il primo dei quali dal 22.3.1999 al 31.5.1999 per "esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, in ragione della graduale introduzione di nuovi processi produttivi, di sperimentazione di nuovi servizi ed in attesa dell'attuazione del progressivo e completo equilibrio sul territorio delle risorse umane", rilevava la illegittimità dell'apposizione del termine al contratto in questione di talché, essendo stata l'assunzione illegittima, il contratto si era convertito in contratto a tempo indeterminato. Chiedeva pertanto che, previa dichiarazione di illegittimità del termine apposto al predetto rapporto di lavoro, fosse dichiarata l'avvenuta trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato, con condanna della società al risarcimento del danno.

Con sentenza n. 3966/04 in data 28.10.2004 il Tribunale adito accoglieva la domanda e dichiarava la natura a tempo indeterminato del rapporto in questione condannando la società convenuta al ripristino del rapporto ed al pagamento in favore del ricorrente della retribuzione, con accessori.

Avverso tale sentenza proponeva appello la società Poste Italiane s.p.a lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo il rigetto delle domande proposte da controparte con il ricorso introduttivo.

La Corte di Appello di Torino, con sentenza in data 23.2 / 2.3.2006, rigettava il gravame.

In particolare la Corte territoriale rilevava che il contratto in questione, stipulato per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione, non conteneva alcuna indicazione in ordine alla effettiva esistenza di esigenze di carattere straordinario e temporaneo concretamente riferibili alla assunzione predetta.

Avverso questa sentenza propone ricorso per cassazione la Poste Italiane s.p.a con due motivi di impugnazione.

Resiste con controricorso il lavoratore intimato.

La società ricorrente ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c.

DIRITTO

Rileva innanzi tutto il Collegio, in relazione alla recente approvazione della legge 4.11.2010 n. 183 ed alle problematiche poste dall'art. 32 (il quale al comma 5 ha stabilito che in caso di conversione del rapporto il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una "indennità omnicomprensiva" compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, precisando al successivo comma 7 che la disposizione in parola si applica a tutti i giudizi, compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge), che nel caso di specie la statuizione relativa alla condanna risarcitoria non è stata impugnata dalla società datoriale, e pertanto sulla stessa si è formato, ai sensi dell'art. 324 c.p.c., il giudicato.

Sul punto non può invero condividersi l'assunto della Poste Italiane s.p.a., sviluppato nella memoria depositata ex art. 378 c.p.c., alla stregua del quale, avendo la società impugnato il capo della sentenza relativo alla declaratoria di nullità del termine

apposto al contratto in questione, e non potendo riconoscersi alla statuizione relativa alla condanna risarcitoria – disposta per effetto della declaratoria di nullità del termine apposto al contratto – una propria individualità ed autonomia, non può tale statuizione, quand'anche non oggetto di espressa impugnazione, ritenersi passata in giudicato.

Devesi in proposito evidenziare che costituisce capo autonomo della sentenza, come tale suscettibile di formare oggetto di giudicato interno, quello che risolve una questione controversa, avente una propria individualità ed autonomia, sì da integrare astrattamente una decisione del tutto indipendente; tale principio, richiamato dalla stessa società ricorrente, porta – nel caso di specie – a conclusioni affatto differenti rispetto a quelle individuate dalla società predetta nella memoria depositata.

Ed invero, l'impugnazione della sentenza in relazione alla questione concernente la natura a tempo indeterminato del rapporto dedotto in giudizio, non estende in alcun modo i suoi effetti anche alla statuizione ulteriore relativa alla condanna risarcitoria, trattandosi di statuizione avente una propria individualità, specificità ed autonomia rispetto alle determinazioni concernenti la natura del rapporto (a tempo indeterminato o meno) dedotto in giudizio; le stesse, invero, costituiscono la mera premessa logica della ulteriori statuizioni risarcitorie, fondate sulle specifiche questioni concernenti l'offerta o meno delle proprie prestazioni lavorative da parte del lavoratore, la manifestazione o meno di una espressa disponibilità a rientrare al lavoro, nonché la sussistenza di fatti idonei a limitare la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro. Su tali specifiche questioni la ricorrente avrebbe

dovuto quindi attivare il contraddittorio mediante specifica impugnazione.

Pertanto l'assunto della ricorrente in ordine alla configurabilità, nella fattispecie in esame, di un giudicato interno sulle questioni suddette non può trovare accoglimento.

Posto ciò rileva il Collegio che col primo motivo di ricorso la società lamenta violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 360, n. 3, c.p.c.) in relazione all'art. 23 della legge 26.2.1987 n. 56; violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e segg. c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.); contraddittoria ed omessa pronuncia in ordine ad un punto decisivo della controversia (art. 360, n. 5, c.p.c.).

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che, al fine di giustificare l'apposizione del termine ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56/87 e del successivo art. 8 del CCNL del 26 novembre 1994, così come integrato con l'accordo collettivo del 25 settembre 1997, fosse richiesta non solo l'esistenza di una fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti, ma anche la prova della sussistenza di specifiche "esigenze eccezionali" che fossero diretta conseguenza proprio di quella ristrutturazione.

Osserva il Collegio che il suddetto motivo di gravame è infondato e deve essere pertanto rigettato, anche se la motivazione della sentenza merita di essere parzialmente corretta ai sensi dell'art. 384, co. 2, c.p.c.

Invero, secondo il costante insegnamento di questa Corte di Cassazione (Cass. sez. lav., 29.7.2009 n. 17651; Cass. sez. lav., 23.6.2009 n. 14657; Cass. sez. lav., 27.2.2009 n. 4840; Cass. sez. lav., 7.3.2005 n. 4862; Cass. sez. lav., 26.7.2004 n. 14011),

specificamente riferito ad assunzioni a termine di dipendenti postali previste dall'accordo integrativo 25 settembre 1997, l'attribuzione alla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987, del potere di definire nuovi casi di assunzione a termine rispetto a quelli previsti dalla legge n. 230 del 1962, discende dall'intento del legislatore di considerare l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i lavoratori ed efficace salvaguardia per i loro diritti (con l'unico limite della predeterminazione della percentuale di lavoratori da assumere a termine rispetto a quelli impiegati a tempo indeterminato) e prescinde, pertanto, dalla necessità di individuare ipotesi specifiche di collegamento fra contratti ed esigenze aziendali o di riferirsi a condizioni oggettive di lavoro o soggettive dei lavoratori ovvero di fissare contrattualmente limiti temporali all'autorizzazione data al datore di lavoro di procedere ad assunzioni a tempo determinato. "Ne risulta, quindi, una sorta di "delega in bianco" a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, non essendo questi vincolati alla individuazione di ipotesi comunque omologhe a quelle previste dalla legge, ma dovendo operare sul medesimo piano della disciplina generale in materia ed inserendosi nel sistema da questa delineato" (v., fra le altre, Cass. sez. lav., 4.8.2008 n. 21062; Cass. sez. lav., 23.8.2006 n. 18378).

Non può pertanto condividersi la motivazione della Corte territoriale la quale ha posto a fondamento della propria statuizione l'assunto secondo cui non sarebbe consentito autorizzare un datore di lavoro ad avvalersi liberamente del tipo contrattuale del lavoro a termine, senza l'individuazione di ipotesi specifiche di collegamento fra contratti ed esigenze aziendali cui

sono strumentali. La sentenza si muove quindi erroneamente nella prospettiva che il legislatore non abbia conferito una delega in bianco ai soggetti collettivi, imponendo al potere di autonomia i limiti ricavabili dal sistema di cui alla legge n. 230 del 1962, art. 1, e ciò è in contrasto con quanto ripetutamente affermato da questa Corte e ribadito da ultimo dalle Sezioni Unite con sentenza 2 marzo 2006 n. 4588.

Il ricorso tuttavia non può trovare accoglimento.

Invero nel quadro sopra delineato, ove però un limite temporale sia stato previsto dalle parti collettive (e la Corte territoriale ha rilevato che, comunque, le parti sociali avevano convenuto di ritenere il perdurare delle condizioni sottese alla apposizione del termine "fino" al 30.4.1998), la sua inosservanza determina la nullità della clausola di apposizione del termine (v. fra le altre, Cass. sez. lav., 23.8.2006 n. 18383; Cass. sez. lav., 14.4.2005 n. 7745; Cass. sez. lav., 14.2.2004 n. 2866). In particolare, quindi, come questa Corte ha più volte affermato, "in materia di assunzioni a termine di dipendenti postali, con l'accordo sindacale del 25 settembre 1997, integrativo dell'art. 8 del CCNL 26 novembre 1994, e con il successivo accordo attuativo, sottoscritto in data 16 gennaio 1998, le parti hanno convenuto di riconoscere la sussistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell'ente ed alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, fino alla data del 30 aprile 1998; ne consegue che deve escludersi la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo il 30 aprile 1998, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con la ulteriore conseguenza della trasformazione degli stessi contratti a tempo

indeterminato, in forza della L. 18 aprile 1962, n. 230, art. 1" (v., fra le altre, Cass. sez. lav., 1.10.2007 n. 20608; Cass. sez. lav., 27.3.2008 n. 7979; Cass. sez. lav., 23.8.2006 n. 18378).

In base al detto orientamento, ormai consolidato, ed al valore dei relativi precedenti, pur riguardanti la interpretazione di norme collettive (Cass. sez. lav., 29.7.2005 n. 15969; Cass. sez. lav., 21.3.2007 n. 6703), va confermata la nullità della apposizione del termine al contratto *de quo*, concluso, ex art. 8 CCNL 1994 e accordo collettivo 25.9.1997, successivamente al 30.4.1998, restando assorbita ogni ulteriore censura sul punto.

Né può ritenersi la valenza meramente ricognitiva degli accordi attuativi posteriori all'accordo del 25.9.1997. Ed invero, partendo dal principio sopra indicato, della esistenza di una sorta di "delega in bianco" a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, questa Corte, dopo aver ribadito la legittimità della formula adottata nell'accordo integrativo, caratterizzata, in particolare, dalla mancata previsione di un termine finale, ha ritenuto tuttavia viziate quelle decisioni dei giudici di merito nella parte in cui hanno affermato la natura meramente ricognitiva dei c.d. accordi attuativi e conseguentemente il carattere non vincolante degli stessi quanto alla determinazione della data entro la quale era legittimo ricorrere a contratti a termine, atteso che con tale interpretazione dei suddetti accordi si sono discostate dal chiaro significato letterale delle espressioni usate - ed in particolare di quella secondo cui per far fronte alle predette esigenze si potrà procedere ad assunzioni di personale straordinario con contratto a tempo determinato fino al 30/4/98 (cfr. accordo del 16 gennaio 1998); ciò, fra l'altro, in violazione del principio secondo cui

nell'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di diritto comune, nel cui ambito rientrano sicuramente gli accordi sindacali sopra riferiti, si deve fare innanzitutto riferimento al significato letterale delle espressioni usate e, quando esso risulti univoco, è precluso il ricorso a ulteriori criteri interpretativi, i quali esplicano solo una funzione sussidiaria e complementare nel caso in cui il contenuto del contratto si presti a interpretazioni contrastanti (cfr., ex plurimis, Cass. sez. lav., 28.8.2003 n. 12245; Cass. sez. lav., 25.8.2003 n. 12453).

La stessa giurisprudenza ha ritenuto inoltre la sussistenza, nelle suddette sentenze, di una violazione del canone ermeneutico di cui all'art. 1367 cod. civ. a norma del quale, nel dubbio, il contratto o le singole clausole devono interpretarsi nel senso in cui possano avere qualche effetto, anziché in quello per cui non ne avrebbero alcuno; ed infatti la statuizione secondo cui le parti non avevano inteso introdurre limiti temporali alla previsione di cui all'accordo del 25 settembre 1997 implica la conseguenza che gli accordi attuativi, così definiti dalle parti sindacali, erano "senza senso" (così testualmente Cass. sez. lav., 14.2.2004 n. 2866).

La giurisprudenza di questa Corte ha, infine, ritenuto l'irrelevanza dell'accordo del 18.1.2001 in quanto stipulato dopo oltre due anni dalla scadenza dell'ultima proroga, e cioè quando il diritto del soggetto si era già perfezionato; ed infatti, ammesso che le parti abbiano espresso l'intento di interpretare autenticamente gli accordi precedenti, con effetti comunque di sanatoria delle assunzioni a termine effettuate senza la copertura dell'accordo 25.9.1997 (scaduto in forza degli accordi attuativi), la suddetta conclusione è comunque conforme alla *regula iuris*

dell'indisponibilità dei diritti dei lavoratori già perfezionatisi, dovendosi escludere che le parti stipulanti avessero il potere, anche mediante lo strumento dell'interpretazione autentica (previsto solo per lo speciale settore del lavoro pubblico, secondo la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 165 del 2001), di autorizzare retroattivamente la stipulazione di contratti a termine non più legittimi per effetto della durata in precedenza stabilita (in tal senso, Cass. sez. lav., 27.3.2008 n. 7979; Cass. sez. lav., 12.3.2004 n. 5141).

Col secondo motivo di gravame la ricorrente principale lamenta violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 1372, 1° comma, 1362, 2° comma, e 2697 c.c., ed art. 115 c.p.c.) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine ad un punto decisivo della controversia (art. 360, nn. 3 e 5, c.p.c.).

Rileva in particolare che erroneamente, la Corte territoriale aveva rigettato, con motivazione comunque insufficiente, l'eccezione di scioglimento del rapporto per effetto di mutuo consenso: ciò in quanto la inerzia del lavoratore protrattasi per un cospicuo lasso di tempo dopo la scadenza del termine illegittimamente apposto al contratto, costituisce implicita manifestazione di consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Neanche tale motivo può trovare accoglimento.

Ed invero, secondo l'insegnamento di questa Suprema Corte (cfr., in particolare, Cass. 17.12.2004 n. 23554) nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un rapporto (o di un unico rapporto) di lavoro a tempo indeterminato (sul presupposto dell'illegittima apposizione al relativo contratto di un termine finale ormai scaduto), per la configurabilità di una

risoluzione del rapporto per mutuo consenso è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione del contratto (o dell'ultimo contratto) a termine, nonché alla stregua delle modalità di tale conclusione, del comportamento tenuto dalla parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo; la valutazione del significato e della portata del complesso di tali elementi di fatto compete al giudice di merito, le cui conclusioni non sono censurabili in sede di legittimità se non sussistono vizi logici o errori di diritto. Orbene, nel caso in esame la Corte di merito ha ritenuto che l'intervallo di un certo lasso di tempo fra la cessazione del rapporto e l'atto di costituzione in mora non consentiva di ritenere, in assenza di qualsiasi altra circostanza univoca, l'esistenza di una volontà chiara e certa di dismissione del rapporto, atteso che la mera inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto non era sufficiente a far ritenere la sussistenza dei presupposti della risoluzione del rapporto per mutuo consenso. E tale conclusione in quanto priva di vizi logici o errori di diritto resiste alle censure mosse in ricorso.

Ne consegue che neanche sotto questo profilo il ricorso può trovare accoglimento.

Il gravame proposto dalla società Poste Italiane s.p.a. va pertanto rigettato. A tale pronuncia segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione, che liquida in euro 35/100, oltre euro 2.000,00 (duemila) per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Roma, il 2 dicembre 2010.

Il Consigliere estensore

Vittorio Zaffarano

Il Presidente

Pedro Porto

Il Direttore Amministrativo
Domenico MARANDO

Domenico Marando

Depositato in Cancelleria

- 3 GEN 2011



Il Direttore Amministrativo
Domenico MARANDO

Domenico Marando

ESPONTE CA MINISTRI DI ROMA, IL
PRESIDENTE CA MINISTRI DELLA FANFA
E DI...
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533