



520630/10
e 138171/10

TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO (PRIMO GRADO) – V.le G. Cesare n. 54

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

N. 2970 R. Gen. 2010

Dispositivo N.

Il Giudice designato, Dott. A. BELLINI nella causa

TRA
ROSSETTI DANAE

domiciliato in Napoli, via Tacito, n. 23
presso lo studio degli Avv. F. Auricchio e M. Salvagni
che lo rappresentano e difendono giusta delega a margine del ricorso

E
POSTE ITALIANE SPA

domiciliato in Roma, v.V. Colonna n. 40
rappresentata e difesa dall'avv. D.Lipani in virtù di procura a margine
della memoria

all'udienza del 16.12.2010 ha pronunciato la seguente **sentenza**.

DISPOSITIVO:

Accoglie il ricorso e dichiara che tra le parti si è costituito un rapporto di lavoro a far data dal 4.9.2007; condanna la società resistente al ripristino del rapporto e al pagamento, in favore della ricorrente, di una indennità pari a n.6 mensilità della retribuzione globale di fatto pari a € 1.750,58; oltre accessori come per legge.

Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite. Che liquida complessivamente in € 1.500,00, oltre iva e cpa, da distrarsi.

IL GIUDICE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato, la parte ricorrente ROSSETTI DANAE conveniva in giudizio Poste Italiane spa chiedendo al giudice adito di accertare e dichiarare inefficace, nullo e/o illegittimo il termine apposto al contratto di lavoro intercorso fra le parti con conseguente conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro;

accertare la nullità e/o annullabilità e/o inefficacia del recesso e ordinare alla convenuta il ripristino del rapporto condannando altresì la società a corrispondere le retribuzioni mensili maturate, anche a titolo risarcitorio, fino alla effettiva reintegrazione; oltre accessori come per legge;

in via subordinata, dichiarare non manifestamente infondata la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1 bis, dlgs n. 368/01, in relazione agli artt. 3, 10, 11, 76 e 87 Cost, rimettendo gli atti alla Corte Costituzionale;

in via di ulteriore subordine, dichiarare non manifestamente infondata la questione di contrarietà all'ordinamento europeo dell'art. 2 cit, in relazione alla direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro temporaneo concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES e, in particolare, al preambolo, alle considerazioni generali, agli artt 3, 8 dell' accordo, nonché al punto 3), al punto 14) ed all'art. 1 della Direttiva, rimettendo agli atti alla Corte Costituzionale.

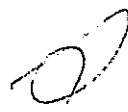
Con vittoria di spese.

Esponendo la parte ricorrente di essere stata assunta da Poste Italiane spa con contratto a termine per il periodo indicato in ricorso e che l'assunzione era stata effettuata ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis, dlgs n. 368/01 senza causale; che era stata addetta come addetta al servizio recapito della corrispondenza presso l' Area Logistica Territoriale Campania; che l'istante non aveva sostituito nessuno ed era stato superato il tetto del 15% previsto dalla legge, sia con riguardo all'ufficio cui era stata applicata sia con riguardo all'intera azienda.

Si costituiva in giudizio la convenuta contestando la domanda di cui chiedeva il rigetto siccome infondata in fatto ed in diritto.

Il giudice, alla odierna udienza, all'esito del deposito di note autorizzate, decideva come da separato dispositivo letto in aula.

MOTIVI DELLA DECISIONE



Il ricorso è fondato e per l'effetto deve essere accolto.

La parte ricorrente ritiene che l'art. 2, comma 1 bis, d.lgs 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 558, l.n. 266/2005, abbia previsto, nell'ambito del settore postale, una disciplina aggiuntiva e non alternativa alle regole generali di cui all'art. 1 dello stesso d.lgs, con il quale deve cumularsi; con ciò determinando l'illegittimità del termine nel contratto in esame per carenza della specifica individuazione per iscritto delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo richieste per la sua apposizione.

L'art. 2, comma 1 bis, recita: "*Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno in cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma*"; tale norma va letta in combinato disposto con il comma 1 del medesimo articolo che recita: "*E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri o merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale che, all'1 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione Provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo*".

Dalla lettura di tali disposizioni, si ricava che l'art. 1, comma 558 L. n. 266/2005, ha esteso alle imprese concessionarie del servizio postale la disciplina di favore già prevista dalla L. n. 230/62, per le aziende operanti nei settori del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, prevenendo la possibilità di far ricorso ai contratti a termine nel rispetto dei periodi e delle percentuali di assunzione fissate, senza ulteriori limiti. Si deve quindi ritenere che tale disciplina sia stata introdotta, anche per le Poste, in considerazione della particolare natura e rilevanza dei servizi resi, consentendo il ricorso alle assunzioni a termine in presenza di precisi parametri stabiliti ex ante, in presenza dei quali scatta una presunzione assoluta delle "ragioni di carattere



tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo “, richieste dall’art. 1 del medesimo d.lgs.

Nella fattispecie di cui alla norma in esame, la valutazione delle causali è fatta a monte dal legislatore che ha considerato legittima l’apposizione del termine al ricorrente di certe condizioni.

Così definita la porta della norma, ritiene il giudice che queste disposizioni di diritto interno non si pongono in contrasto con la normativa comunitaria, sulla base dei principi espressi dalla Corte di Giustizia (v. sentenza 22 novembre 2005 C-144/04 e sentenza 4 luglio 2006 C-212/04) secondo la quale “ *la clausola 5, punto 1 dell’accordo quadro mira a prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato* “ e “ *la clausola 5) n. 1 deve essere interpretata nel senso che essa osta all’utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi che sia giustificata dalla sola circostanza di essere prevista da una disposizione legislativa o regolamentare generale di uno stato membro* “, precisando che la nozione di ragioni obiettive ai sensi di detta clausola “ *esige che il ricorso a questo tipo particolare di rapporti di lavoro quale previsto dalla normativa nazionale sia giustificato dall’esistenza di elementi concreti relativi in particolare all’attività di cui trattasi ed alle condizioni del suo esercizio*” .

Ne deriva che la direttiva 1999/70/CE non pone vincoli causali all’iniziale contratto a termine bensì solo al suo rinnovo, posto che il suo scopo è quello di garantire il rispetto del principio di non discriminazione e di prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, facendo salva in ogni caso, la possibilità che ciascuno Stato membro disciplinare in maniera difforme taluni settori produttivi in ragione di una loro peculiarità.

La Corte Costituzionale, nella recentissima sentenza n. 214 del 14.7.2009, esaminando la questione di legittimità costituzionale, ha ritenuto la stessa non fondata, ritenendo non manifestamente “ *irragionevole che ad imprese tenute per legge all’adempimento di simili oneri* (con riferimento alle imprese tenute ad assicurare lo svolgimento dei servizi relativi alla raccolta, allo smistamento, al trasporto ed alla distribuzione degli invii postali, nonché la realizzazione e l’esercizio della rete postale pubblica i quali costituiscono attività di preminente interesse generale ai sensi dell’art. 1 del decreto legislativo 22 luglio 1999 n. 261 Attuazione della direttiva 1997/67/CE concernente regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari e per il miglioramento della qualità del servizio) *sia riconosciuta una certa flessibilità nel ricorso entro certi limiti quantitativi comunque fissati inderogabilmente dal legislatore allo strumento del contratto a tempo determinato* “.

Del resto, ha osservato la Corte, l’art. 2 in esame impone alle aziende di comunicare ai sindacati le richieste di assunzione a termine, prevedendo così un meccanismo di trasparenza che agevola il controllo circa l’effettiva osservanza, da parte datoriale, dei limiti posti dalla norma la quale si limita a richiedere “ *non già l’indicazione di specifiche ragioni temporali, bensì il rispetto di una durata massima e di una quota percentuale dell’organico complessivo* “.



Osserva il giudice che nel caso in esame, la parte ricorrente è stata assunta con diversi contratti a termine ai sensi dell'art. 2, comma 1 bis, decreto legislativo n. 368/2001, così come modificato dalla legge 23 dicembre 2005 n. 266, per i periodi indicati in ricorso, sui quali non c'è contestazione; che la parte convenuta ha dedotto (e la circostanza non risulta contestata) e documentato che alla data di stipulazione del contratto in esame, il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine non superava il 15% dell'organico aziendale assunto a tempo indeterminato all'epoca dei fatti; che è stata ritualmente inviata alle OO.SS comunicazione relativa alle assunzioni che Poste intendeva effettuare ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis cit.

Ebbene, esaminando la durata dei singoli contratti, risulta che la ricorrente ha lavorato per periodi superiori rispetto a quelli espressamente previsti dall'art. 2 comma 1 bis; in particolare, risulta che per l'anno 2007 è stata prestata attività lavorativa per complessivi 7 mesi in luogo dei 6 previsti dalla legge.

Ebbene, poiché il d.lgs 368/2001 individua esattamente l'arco di tempo in cui è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, facendo riferimento al periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti (nell'ambito comunque della percentuale del 15% dell'organico aziendale), va dichiarata la nullità della clausola cui è stato apposto il termine al contratto stipulato per il periodo 4.9.2007 al 20.10.2007, per violazione del limite di cui all'art. 2 cit.

Quanto alle conseguenze, va dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato fra le parti a far data dal 4.9.2007 (data del secondo contratto) e la parte convenuta va condannata al ripristino del rapporto ed al pagamento di una indennità che, in forza del Collegato Lavoro 2010 L. n. 183 n. 210, applicabile anche ai giudizi in corso, va determinata in n. 6 mensilità della retribuzione globale di fatto pari a € 1.750,58; oltre accessori come per legge.

Sul punto, osserva il giudice che il dato letterale non consente diverse interpretazioni; infatti, l'art. 32 comma 5 recita: "*nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo a i criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604*". L'aver qualificato l'indennità in esame "onnicomprendiva" esclude che possa permanere il diritto del lavoratore al risarcimento da mora accipiendi relativamente al periodo tra la cessazione del rapporto e la sentenza dichiarativa della nullità del termine.

Ritiene, inoltre, il giudice che però non sia applicabile al caso in esame il 6° comma dell'art. 32 cit il quale prevede: "*in presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali ed aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentativa sul piano nazionale, che prevedono l'assunzione anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotta alla metà*".



Invero, come correttamente fatto rilevare dal procuratore della ricorrente , gli accordi prodotti dalla convenuta non contengono una specifica graduatoria e quello del 2010 è ormai scaduto e riguardava solo coloro che avevano già ottenuto una sentenza favorevole.

Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come da separato dispositivo letto in aula.

Tali i motivi della decisione riportata in epigrafe.

Roma, 16.12.2010

Il Cancelliere

IL GIUDICE

[Signature]

Depositato in Cancelleria

Ris.



16 DIC 2010

[Signature]