



R.G.N.	27120/08
SENT.	1974/09
CRON.	18934

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Foggia, Marina-Chiddo, in funzione di Giudice del Lavoro, all'udienza del 23.3.2009, tenuta a Foggia, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella presente controversia individuale di lavoro

TRA

SO [REDACTED], rapp. e dif. dall'avv. V. Colonna dal quale è rappresentato e difeso;

-PARTE RICORRENTE-

E

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante p. t., rapp. e dif. dagli avv. ^{L. FIONILLO G. ARMEGA} ~~RAVASSI e ANGIOPPA~~, presso il cui studio domicilio in Foggia, in via Dante n.5;

-PARTE RESISTENTE-

CONCLUSIONI: come da scritti difensivi e deduzioni nei verbali di udienza.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 15.12.2008 la parte ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio la società resistente chiedendo che fosse dichiarata la nullità del termine apposto al contratto di lavoro stipulato tra le parti il 23.3.2008, per violazione dell'art. 1 del d.l.vo n. 368/01 e della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES e che, previa disapplicazione o non applicazione dell'art. 2, 1 comma bis, fosse dichiarata l'esistenza, tra le parti, di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ordinando a Poste Italiane s.p.a., in persona del legale rappresentante pro

tempore, l'immediata reintegra nel posto di lavoro del ricorrente; chiedeva, inoltre, che Poste Italiane s.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, fosse condannata a pagare al ricorrente tutte le retribuzioni maturate e maturande a far tempo dall'inizio del rapporto, o da quell'altra ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate dalle singole scadenze al saldo effettivo, nonché alla copertura contributiva dovuta per il periodo di mancata prestazione lavorativa"; con vittoria di spese e competenze di causa.

La parte ricorrente esponeva di essere stata assunta dalle Poste Italiane s.p.a. con contratto a tempo determinato dal 1.4.2008 al 30.6.2008, con inquadramento nel livello "E", qualifica di impiegato e mansioni di portalelettere junior, presso la COO Area Logistica Territoriale Sud 1 CPD di Cerignola; che tale assunzione avveniva mediante la stipulazione di un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 2, comma 1 *bis*, del d.l.vo 368/01, come introdotto dalla l. 23.12.2005 n. 266; che la predetta clausola contrattuale era inficiata da nullità, in quanto norma di favore nei confronti di Poste e contraria alla normativa comunitaria in materia di contratti di lavoro a termine, come contenuta nell'Accordo quadro ed alla luce dell'interpretazione fornita sul punto dalla Corte di Giustizia.

Si costituiva in giudizio la società resistente, evidenziando l'infondatezza nel merito della domanda giudiziale in quanto l'art. 2, 1 comma bis, era pienamente conforme al dettato della direttiva comunitaria, la quale lasciava liberi gli Stati nazionali di regolamentare la disciplina del contratto di lavoro a termine, imponendo solo di evitare gli abusi indiscriminati di tale strumento; sottolineava che la clausola 8 non vietava la possibilità di introdurre una disciplina meno favorevole rispetto alla precedente purchè le modifiche trovassero origine in esigenze obiettive, quali, appunto, l'aumento del livello occupazionale e deduceva, con varie argomentazioni, sul rapporto tra diritto interno e diritto comunitario,

escludendo, nel caso di specie, la possibilità per il giudice nazionale di utilizzare lo strumento della disapplicazione. Chiedeva, pertanto, l'integrale rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

Ritenuta la causa matura per la decisione, la causa veniva rinviata per la discussione all'odierna udienza e decisa come da separato dispositivo in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso é fondato e, pertanto, va accolto per i seguenti motivi.

In ordine alla legittimità dell'apposizione del termine ad un contratto di lavoro subordinato, occorre premettere che la materia del contratto di lavoro a tempo determinato è stata oggetto di una serie di interventi legislativi succedutisi nel tempo.

L'art.1, co.1, della l. n.230/1962 ne sanciva il carattere di eccezionalità rispetto all'ipotesi ordinaria rappresentata dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Con tale disposizione normativa, ritenendo che l'utilizzazione indiscriminata del contratto a tempo determinato si ponesse in contrasto con l'interesse del lavoratore alla continuità dell'occupazione ed alla conservazione del posto di lavoro, il legislatore configurava i casi di apposizione del termine come eccezioni alla regola generale, ammesse soltanto in ipotesi tassativamente elencate e relative a situazioni occasionali e straordinarie dell'attività d'impresa.

Il legislatore, successivamente, ha ampliato i casi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro, con la normativa introdotta dalla legge 28 febbraio 1987 n. 56, che riconosceva alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare ulteriori ipotesi di apposizione del termine al contratto di lavoro, ma pur sempre nel rispetto del principio generale in forza del quale il contratto a tempo indeterminato costituiva la regola e l'assunzione a termine l'eccezione.

In applicazione della già citata disposizione di cui all'art.23 della legge n. 56/87, il C.C.N.L. 11.1.2001, che sul punto ha confermato il C.C.N.L. 94-97,

ha consentito il ricorso alla stipulazione di contratti di lavoro a termine, tra le altre ipotesi, quando vi è "necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo giugno-settembre" (cfr. art.25, punto primo); ipotesi derogatoria della disciplina generale, evidentemente scaturente dalla generalizzata consapevolezza della necessità per la società convenuta di affrontare problemi di carenza di organico dipendente dalla assenza per ferie dei lavoratori nel periodo dal 1°6 al 30.9, in conseguenza della previsione contrattuale di cui all'art.14, co. 4 C.C.N.L. 94-97, che assicura il godimento di due settimane continuative ai dipendenti in tale periodo.

La previsione del contratto collettivo, pertanto, si inserisce nell'ambito delle disposizioni di legge, e precisamente in quelle di cui all'art.1, co. 2, lettera b), e all'art.3 della legge del 1962. In base all'art. 1, è consentita l'apposizione del termine al contratto "quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione". Ciò che la legge del 1962 richiede è l'indicazione del dipendente sostituito e del periodo della sostituzione.

A tale proposito occorre ribadire, però, che il legislatore non ha consentito un generalizzato ed indiscriminato ricorso al contratto a tempo determinato. Infatti, solo la specificazione di tali esigenze in sede di stipulazione del contratto individuale di lavoro avrebbe consentito un sindacato esterno volto a verificare sia l'eccezionalità delle stesse sia la loro dipendenza dalla carenza di organico a causa dell'assenza per ferie.

Infine, la materia del contratto di lavoro a tempo determinato ha formato oggetto di regolamentazione ad opera del decreto legislativo n. 368/01, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie di cui è causa.

Orbene, pur nella nuova normativa (che non contiene una previsione analoga a quella di cui al vecchio art. 3 della l. 230/62), è da ritenere che

l'onere della prova delle condizioni giustificanti l'apposizione del termine rimanga a carico del datore di lavoro.

E', infatti, immanente alla disciplina del contratto a termine una logica di tutela del dipendente, del resto evidenziata nella relazione al decreto legislativo, in cui si dice, proprio con riferimento alla distribuzione del carico probatorio, di essersi voluto *assicurare al dipendente tutele non meno efficaci del regime precedente*.

Orbene, il datore deve indicare le ragioni giustificanti l'apposizione del termine nell'atto scritto di assunzione (così come sancito nell'art. 1, 2° co. del d.lgs. 368/01), ed ha anche l'onere, in caso di contestazione, di dimostrarne e provarne l'esistenza ed il collegamento con l'assunzione a termine del lavoratore.

D'altronde, un'interpretazione in senso diverso, in tema di onere della prova, urterebbe contro la finalità della direttiva europea, cui la nuova legge afferma di dare esecuzione, che persegue lo scopo di approntare un sistema normativo diretto ad elidere forme di discriminazioni ed abusi, ed urterebbe contro la c.d. "clausola di non regresso" dell'accordo allegato alla direttiva europea, per la quale *"l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"* (clausola 8, comma 3, dell'accordo europeo allegato alla direttiva e costituente parte integrante della medesima).

Si può, infatti, leggere in maniera diversificata il riferimento al "livello generale di tutela", e in particolare lo si può leggere con riguardo a singoli aspetti di disciplina, o alla disciplina complessiva del contratto a termine, ma non può non ravvisarsi un abbassamento netto del tasso di garanzia laddove verrebbe posto a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'inesistenza delle condizioni giustificanti il termine anziché del datore di lavoro della sussistenza delle specifiche ragioni poste a base del termine.

Ciò detto, nel caso di specie, è stato stipulato tra le parti un contratto di lavoro a termine ai sensi dell'art. 2, comma 1 bis, del d.l.vo 368/01, aggiunto dall'art. 1, comma 558, della l. 23.12.2005 n. 266 (legge finanziaria per il 2006), il quale testualmente 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 ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno 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”.

Il primo comma richiamato da tale fattispecie è così impostato:

“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 e 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 quindici per cento dell'organico aziendale che, al 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 sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo”.

Orbene, è incontrovertibile tra le parti che il rapporto a tempo determinato sia stato motivato dal solo richiamo, fatto nel contratto di assunzione, al sopra menzionato art. 2, comma 1 bis, del D.Lgs.n.368/2001 così come modificato dalla legge 23 dicembre 2005, n.266.

La norma introduce, dunque, la possibilità per le imprese del settore postale di ricorrere allo strumento del contratto a termine per via "acausale", cioè senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo produttivo o sostitutivo, indicate nell'art. 1 del D.lgs 368/2001.

Occorre, innanzitutto, sottolineare che non è applicabile, a parere di questo Giudicante, nel caso si specie, l'art. 4 bis del D.Lgs 368/2001, così come introdotto dall'art. 21 della L.133/2008, il quale prevede che *"Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2, e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri di cui all'art.8 della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni"*.

La norma processuale transitoria con efficacia solo retroattiva, che mutua il meccanismo ed i criteri dell'art.8 legge 604/1966, espressamente richiamato, ed è applicabile, ad eccezione delle sentenze passate in cosa giudicata, soltanto ai giudizi in corso al momento della pubblicazione della legge di conversione del D.L. 112/2008, cioè fino al 21 agosto 2008, è stato oggetto di numerose ordinanze di rimessione alla Corte Costituzionale da parte della Magistratura del lavoro per profili diversi, e tutti condivisibili, d'illegittimità costituzionale, che però non incidono direttamente sull'odierno giudizio.

Infatti, se è vero che l'art. 4 bis prevede che "nei casi di violazione degli artt. 1, 2 e 4 del DLgs 368/2001" sia corrisposto un indennizzo pari ad un numero di mensilità variabile da 2,5 a 6, è pur vero che occorre soffermarsi su quali possano essere le ipotesi di violazione dell'art. 2.

La violazione dell'art. 2, 1 comma bis, infatti, è ravvisabile allorquando le organizzazioni sindacali provinciali di categoria non ricevono le richieste

di assunzione da parte delle aziende indicate nel comma, così come confermato anche nella memoria di parte resistente, nella quale si evidenzia che il contratto de quo è stato stipulato nel pieno rispetto di quanto dettato dall'art.2, anche previa comunicazione alle organizzazioni sindacali, evidenziandone, quindi, la legittimità.

Infatti, nel caso di specie, il contratto a termine intercorso tra le parti è stato stipulato ai sensi, e non in violazione, dell'art. 2, 1 comma bis, cioè in base a quanto previsto da questa norma di legge. Non si può, dunque, parlare di violazione perché non è stata posta in essere alcuna violazione da parte dell'azienda-datore di lavoro dell'art. 2, 1 comma bis, ma ne è stata data specifica applicazione.

La circostanza, poi, che l'art. 4 bis riguardi solo la violazione degli articoli innanzi enunciati è confermata da una recentissima sentenza della suprema Corte, nella quale è chiaramente affermato che *"Tale norma, infatti, è espressamente riferita soltanto alle ipotesi di "violazione delle disposizioni di cui al cit. D.Lgs. artt. 1, 2 e 4", nel quale è inserita, e, per la sua evidente natura eccezionale, non può essere interpretata estensivamente nè può essere applicata al di fuori dei casi contemplati. La norma stessa non trova, pertanto applicazione, alle controversie che.. non abbiano ad oggetto il sistema sanzionatorio per la violazione delle dette disposizioni. Ne consegue, quindi, anche la irrilevanza, al fine della definizione del presente giudizio, di ogni questione di legittimità costituzionale della norma medesima"*(Cass.26935/2008).

Ciò detto, ai fini della decisione del presente giudizio, a parere di chi scrive, non si pone una questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 bis del D.Lgs 368/2001.

Tornando all'art. 2, 1 comma bis, occorre, brevemente, premettere che all'interno della giurisprudenza di merito sono sorti diversi orientamenti sul punto, con pronunce che interpretano la previsione dell'art. 2, 1 co. bis, nel senso della piena legittimità e conformità all'ordinamento comunitario e costituzionale e pronunce che hanno, invece, ravvisato nella stessa, una

violazione dei principi costituzionali di cui agli artt. 3, 101 e 104 della Cost. ed una violazione del diritto comunitario, per contrasto con la Direttiva 1999/70/CE, e con la clausola n.8 dell'accordo quadro europeo.

E' necessario, in realtà, prendere le mosse dal presupposto che, ancorché le ipotesi autorizzatorie del contratto a termine siano enucleate in una clausola generale (art. 1 DLgs 368/2001) e non più in un'elencazione tassativa, nel nostro ordinamento il contratto di lavoro è ancora corrispondente al prototipo del contratto a tempo indeterminato e che l'apposizione del termine costituisce ancora una deroga allo schema principale.

Questo principio è stato affermato, di recente, dalla Corte di Cassazione (Cass. n.12985/2008), la quale ha rimarcato la necessità di confermare il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo, pur sempre, l'apposizione del termine un' ipotesi derogatoria, rispetto al detto principio.

Ha affermato la Suprema Corte che «Alla stessa conclusione conduce, poi, la interpretazione cd. comunitaria (che nella specie ha anche valenza costituzionale ex art. 76 Cost., in quanto la delega al Governo è limitata, L. n. 422 del 2000, ex art. 1, alle norme occorrenti per dare attuazione alla direttiva), atteso che dai "considerando" della direttiva citata e dall'accordo quadro allegato (Preambolo, Considerazioni generali e Clausole) risulta che: "la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, al fine di raggiungere un equilibrio migliore tra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori; ... Le parti dell'accordo quadro riconoscono che, da un lato, i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma

comune dei rapporti di lavoro, poichè contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e al miglioramento delle loro prestazioni, ma che, dall'altro, i contratti di lavoro a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, alle necessità sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori; l'accordo quadro stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, stabilendo, in particolare, un regime di carattere generale volto a garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato proteggendoli dalle discriminazioni, nonchè a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, rimettendo agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di applicazione dei detti principi e disposizioni, al fine di tenere conto delle realtà di situazioni specifiche nazionali, settoriali e stagionali.».

La direttiva 1999/70/CE dà attuazione ed allega in modo integrale l'accordo quadro europeo sui contratti a tempo determinato (sottoscritto dall'Unione delle Confederazioni delle Industrie della Comunità Europea e dalle Confederazioni dei Sindacati Europei) e si compone di tre parti: il «Preambolo», le «Considerazioni generali» e la parte precettiva vera e propria contenente le varie clausole dell'accordo.

La tecnica legislativa utilizzata consente di enucleare con estrema chiarezza i principi chiave che il legislatore europeo ha inteso affermare per il progetto sociale comunitario e che sono sinteticamente affermati negli obiettivi a) e b) della direttiva, e più articolatamente enunciati:

1. nel terzo "considerando" del preambolo che richiama la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilendo fra l'altro che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori della Comunità, e che tale processo dovrà avvenire mediante il riavvicinamento di tali condizioni che costituisca un progresso delle

condizioni di lavoro, soprattutto per quanto riguarda le forme flessibili;

2. nel quattordicesimo "considerando" che richiama la necessità di stabilire principi generali e requisiti minimi per i contratti di lavoro a tempo determinato, con la finalità di migliorare la qualità del lavoro garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato;
3. nella seconda affermazione del "Preambolo" in cui le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.

L'obiettivo dell'Accordo è proprio quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

La clausola 8, poi, prevede che «gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo"...L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso.».

La Corte di Giustizia si è finora pronunciata a seguito delle ordinanze di rimessione dei giudici tedeschi, dei giudici italiani, dei giudici greci, e dei giudici spagnoli.

La prima delle sentenze emesse ha riguardato la legislazione tedesca ed è intervenuta su importanti questioni interpretative relative all'attuazione

della direttiva 1999-70 sul contratto a termine operata nella legge tedesca sul mercato del lavoro del 23 dicembre 2002 (Corte di Giustizia 22 novembre 2005, c 144/04, caso Mangold).

La Corte di Giustizia nella sentenza *Mangold* ha ritenuto non incompatibile con la direttiva n. 70 del 1999 ed in particolare con la clausola di non regresso, la normativa tedesca che "per motivi connessi con la necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione dell'accordo quadro sul lavoro, attuato dalla medesima direttiva, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a termine".

Nel caso della legislazione tedesca, la riduzione del livello di tutela (la possibilità di assumere a termine, senza alcuna causale giustificatrice, i lavoratori oltre i 60 anni di età) non viola, secondo la Corte, la clausola di regresso in quanto è espressamente finalizzata ad incentivare l'occupazione.

Secondo l'interpretazione del giudice comunitario, la clausola di non regresso avrebbe sì efficacia giuridica vincolante per gli Stati membri, ma sarebbe consentita una diminuzione della protezione offerta dalla legge nazionale, quando tale riduzione venga fatta al di fuori della trasposizione della direttiva stessa e sia giustificata da un disegno riformatore motivato da nuove e reali esigenze di interesse generale.

La Corte di Giustizia afferma anche che la clausola di non regresso esplica la propria efficacia non solo nel momento in cui viene formalmente recepita la direttiva comunitaria che la contiene, ma anche successivamente, con riferimento a tutte le misure che completano o modificano le norme nazionali di trasposizione già adottate.

Tale principio appare di grande importanza in quanto vincola gli stati membri all'osservanza delle clausole della direttiva non soltanto nella legge immediatamente recettiva di essa ma anche nelle leggi che dovessero essere successivamente emanate nella materia.

Gli stessi principi sono stati affermati nelle conclusioni dell'avvocato generale Juliane Kokott presentate alla Corte di Giustizia (III Sezione, che deciderà entro il 19 gennaio 2009) il 4 dicembre 2008, nelle cause riunite C 378-379-380/07, nelle quali si afferma che, anche se il diritto nazionale contiene già norme equivalenti volte alla prevenzione degli abusi ai sensi della clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70, gli Stati membri sono liberi di adottare disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato, purché esse siano conformi a tutte le prescrizioni del diritto comunitario e che ai sensi della clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro, *“l'applicazione di tale accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso. Questo divieto è tradizionalmente denominato divieto di reformatio in peius”*; si afferma, inoltre, che «Una limitazione dell'ambito di applicazione tale per cui l'accordo quadro dovrebbe applicarsi soltanto ai lavoratori con successivi rapporti di lavoro a tempo determinato, non risulta né dal n. 1 né dal n. 2 della clausola 2. Una siffatta limitazione non emerge nemmeno dalla definizione del concetto di lavoratore a tempo determinato di cui alla clausola 3, n. 1, dell'accordo quadro. Vero è che la disposizione contenuta nella clausola 5, n. 1 [nel combinato disposto con la clausola 1, lett. b)] dell'accordo quadro si limita specificamente ad obbligare gli Stati membri ad introdurre concrete misure per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una *successione* di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, ciò non implica affatto che anche tutte le altre disposizioni dell'accordo quadro, e, in particolare, il divieto di reformatio in peius di cui alla clausola 8, n. 3, riguardino esclusivamente i contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi.».

L'ambito di applicazione dell'accordo quadro in generale e quello del divieto di reformatio in peius in particolare non possono essere interpretati restrittivamente. Mediante l'accordo quadro si intende, infatti,

fornire un contributo ad un migliore equilibrio fra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori. In tal modo si dà rilievo ad obiettivi fondamentali della politica sociale della Comunità, quali sono in particolare indicati nell'art. 136, primo comma, CE, e cioè il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e la garanzia di una protezione sociale adeguata. Se, pertanto, il diritto nazionale di uno Stato membro offre tutela ai lavoratori non solo nel caso di plurimi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ma anche nel caso di utilizzo abusivo, per la prima o unica volta, di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato, il divieto di *reformatio in peius* di cui alla clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro si estende anche a tale tutela.

Tali precise indicazioni promano dalla ormai consolidata giurisprudenza della stessa Corte di Giustizia europea e, in particolare, dalla sentenza della Grande Sezione del 4.7.2006, che ha deciso la causa C-212/04 (*Adeneler*), che consente di precisare che le "ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo" che giustificano il ricorso a tempo determinato nella previsione dell'art.1 del d.l.vo 368/01 devono essere obiettive, precise, concrete, non determinate da una disposizione generale se non in quanto riferibili concretamente e specificamente ad un'attività che richieda l'utilizzo di un lavoratore a termine, per la quale non sarebbe possibile porre in essere un rapporto a tempo indeterminato, un'attività, cioè, che abbia carattere necessariamente temporaneo e sia dunque destinata ad esaurirsi in un tempo delimitato.

Infatti, la Corte di Giustizia, pur occupandosi dei contratti a tempo determinato successivi, interviene con i seguenti considerando anche sulla nozione di "ragioni obiettive" che giustificano l'apposizione del termine iniziale.

Nella sentenza "*Impact*" (Grande Sezione, 15 aprile 2008, causa C-286/07), poi, viene affermato il principio che «in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e

sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere invocate dai singoli nei confronti dello Stato, anche in qualità di datore di lavoro (v., segnatamente, in tal senso, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punti 46 e 49, nonché 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punti 69 e 71)», e sulla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro la stessa Corte di Giustizia afferma chiaramente: «La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro enuncia il divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive. Tale disposizione esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego. Come ha sostenuto l'Impact, il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 52). Ne consegue che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale.

La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, invece, impone agli Stati membri, per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, di adottare, in assenza di norme equivalenti nel diritto nazionale, una o più tra le misure da essa elencate. Le misure così elencate, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive per la giustificazione del rinvio di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi. La stessa, dunque, imponendo agli Stati membri l'adozione

effettiva e vincolante di almeno una delle misure elencate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, qualora il diritto nazionale non preveda già misure equivalenti (v. sentenze Adeneler e a., cit., punti 65 e 101, nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punto 44, nonché causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punto 35), assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali abusi, pur lasciando ad essi la scelta dei mezzi per conseguirlo. Occorre però constatare che, diversamente dalle disposizioni di cui trattasi nella causa all'origine della citata sentenza Francovich e a., la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro non comporta alcun obbligo incondizionato e sufficientemente preciso che possa essere invocato, in assenza di misure di trasposizione adottate nei termini, da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale.

Ne consegue che tale disposizione non appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale.».

Orbene, tutto ciò detto, è importante sottolineare che dal 1.3.1998 Poste Italiane è una società per azioni, seppure con capitale interamente pubblico, ed è assolutamente pacifico che dall'1.7.1997 fino al 31.12.2005 ai dipendenti della società resistente sia stata applicata la stessa legislazione generale prevista per i dipendenti privati in materia di contratto a tempo determinato, e cioè la legge n.230/1962 e successive modifiche ed integrazioni (fino al 23 ottobre 2001, salva la disciplina transitoria prevista dall'art.11 del d.l.vo 368/2001), e poi il d.l.vo 368/2001, con decorrenza dal 24.10. 2001 così come gli altri lavoratori privati e pubblici (fatta eccezione, nell'interpretazione restrittiva innanzi enunciata dell'art.2 del d.l.vo 368/01, per i lavoratori del settore aeroportuale, cui già si applicava la

stessa disciplina speciale con la legge 230/62, quindi prima della direttiva comunitaria).

Con la legge finanziaria per il 2006, a decorrere dall'1.1.2006 il legislatore interno modifica la stessa normativa di recepimento, riformando *in peius* il livello stesso di tutela ai lavoratori Poste garantito dalla normativa nazionale non solo in costanza della legge 230/62 (prima della direttiva comunitaria e della sua attuazione), ma addirittura nella vigenza del decreto attuativo della norma comunitaria fino al 31.12.2005.

Vi è, da parte del legislatore interno, con l'art.1, comma 558, della l. n. 266/2005, una chiara violazione della normativa comunitaria e, in particolare, della clausola n.8, paragrafo 3, della Direttiva 99/77/CE, che, in realtà, si traduce in una vera e propria violazione dell'art.117, comma 1, Cost., nel momento in cui la normativa comunitaria in questione è stata tempestivamente recepita secondo la specifica procedura della legge comunitaria.

La legge finanziaria per il 2006 (l. 23.12.2005 n.266), con l'art.1, comma 558, ha inserito nel corpo dell'originario testo dell'art.2 del d.l.vo n. 368/2001 il comma 1 *bis*, del tenore sopra riportato.

L'art.2, comma 1, del d.l.vo n.368/2001 reca la "disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali" che, sostanzialmente, riproduce la lettera f) dell'art.1, comma 2, della l. n.230/62, a suo tempo introdotta dalla l. n.84/86, con l'unica modifica che risiede nella comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende interessate alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria.

La parte ricorrente sostiene che non si tratti di disciplina speciale, ma di ulteriori oneri per le aziende del settore aereo, di predeterminazione temporale dei periodi di utilizzazione e di comunicazione alle OO.SS., che si aggiungerebbero a quelli già previsti dalla normativa generale, contenuta nell'art.1 del decreto.

In realtà, se si ritenesse che la norma abbia voluto introdurre una disciplina che si aggiunge a quella generale contenuta nell'art. 1 si verrebbe all'effetto che le imprese ivi indicate potrebbero stipulare contratti a termine non solo rispettando i criteri indicati nell'art. 1 ma anche quelli di cui all'art. 2, introducendo una disciplina ancora più rigorosa per le aziende di quel settore.

Si tratta, dunque, di una disciplina esclusiva ed alternativa rispetto a quella dettata dall'art. 1 del decreto legislativo, prescrivendo un'ipotesi speciale di apposizione del termine al contratto di lavoro, alla stregua di quanto disposto per le aziende del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, ai sensi del 1 comma dello stesso articolo.

Infatti, concretamente, non vi sono altre imprese concessionarie nel settore poste ma un'unica impresa assegnataria del servizio postale.

Dunque, la norma in questione (comma 1 *bis* del d.l.vo n. 368/2001) configura un'autonoma causale che consente a Poste Italiane S.p.A. di utilizzare uno strumento di flessibilità nell'individuazione del personale da impiegare a termine con un'ampiezza e una possibilità operativa negate alle altre imprese che operano nel settore dei servizi postali, cui si applica (per non essere imprese "concessionarie") la più rigida normativa generale prevista dall'art.1 del d.l.vo n. 368/2001.

La questione, a parere di questo giudice, va dunque, risolta in base ai principi comunitari sinora affermati ed a quanto sin qui detto alla luce dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia e della Corte Costituzionale.

Infatti, la richiamata sentenza n.44/2008 obbliga l'interprete ad una attenta applicazione dell'intera disciplina del d.lgs.368/2001 e, in particolare, degli artt.1 e 2, con un'interpretazione adeguata alla normativa costituzionale (e alla direttiva comunitaria 70/1999), per non incorrere nel rischio di una violazione dell'art.77 Cost. per totale assenza di delega.

Di fronte a questa situazione di contrasto tra normativa comunitaria (recepita) e normativa interna, vanno verificati i poteri del giudice nazionale.

La Grande Sezione della Corte di Giustizia nella cit. sentenza Adeneler del 4.6.2006 (causa C-212/04) ha così dichiarato al punto 4: *"nell'ipotesi di tardiva attuazione nell'ordinamento giuridico dello Stato membro interessato di una direttiva e in mancanza di efficacia diretta delle disposizioni rilevanti di quest'ultima, i giudici nazionali devono nella misura del possibile interpretare il diritto interno, a partire dalla scadenza del termine di attuazione, alla luce del testo e della finalità della direttiva di cui trattasi al fine di raggiungere i risultati perseguiti da quest'ultima, privilegiando l'interpretazione delle disposizioni nazionali che sono maggiormente conformi a tale finalità, per giungere così ad una soluzione compatibile con le disposizioni della detta direttiva"*.

Ancora, la Corte costituzionale, con l'ordinanza 28.6.2006 n.252, delibando nella stessa questione di legittimità costituzionale degli artt. 10, commi 9 e 10, e 11 commi 1 e 2, del d.l.vo 6.9.2001 n. 368 (in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni dei lavoratori agricoli stagionali) che avrebbe poi deciso con sentenza n.44/2008 a seguito della 2^a ordinanza del Tribunale di Rossano, ha restituito gli atti al giudice remittente, sulla base delle seguenti considerazioni: *"ad oltre un anno dall'ordinanza di rimessione e dalle rispettive memorie di costituzione delle parti nel giudizio, è intervenuta la sentenza della Corte di giustizia 22 novembre 2005, in causa n. C-144/04, che, nel fornire una lettura complessiva della direttiva in questione, descrivendone l'ambito di applicazione, ha affermato che una reformatio in peius della protezione offerta dalla legislazione nazionale ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non sia in alcun modo collegata con l'applicazione di questo»* (punto 52 della motivazione)....pertanto è necessario restituire gli atti al rimettente, al precipuo fine di consentirgli la soluzione del problema interpretativo alla luce della sopravvenuta sentenza della Corte di giustizia, la quale, in ragione della sua

natura, assume nella fattispecie valore di jus superveniens (ordinanze numeri 241/05, 125/04 e 62/03, tra le più recenti)."

La più volte citata sentenza Adeneler, successiva all'ordinanza della Corte Costituzionale, fornisce un ulteriore quadro interpretativo di carattere generale: "*Così, il fatto di ammettere che una disposizione nazionale possa, di pieno diritto e senza altra precisazione, giustificare contratti di lavoro a tempo determinato successivi equivarrebbe a ignorare la finalità dell'accordo quadro, che consiste nel proteggere i lavoratori dall'instabilità dell'impiego e a svuotare di contenuto il principio secondo il quale contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro. Più in particolare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato sulla sola base di una disposizione legislativa o regolamentare di carattere generale, senza relazione con il contenuto concreto dell'attività considerata, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e necessario a tale effetto.*" (esattamente in termini, v. Corte di Giustizia, III Sezione, ordinanza "Vassilikis" del 12 giugno 2008 in causa C-364/07).

Secondo costante giurisprudenza della Corte di giustizia il giudice nazionale ha l'obbligo, nell'applicare il diritto interno, di interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo di una direttiva onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi in tal modo, all'art. 249, terzo comma, CE, e tale obbligo di interpretazione conforme alla direttiva trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di non retroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale.

In particolare, secondo la ricostruzione dell'Avvocato generale Kokott del quadro interpretativo del diritto comunitario proposto alla Corte, l'intera disciplina del contratto a tempo determinato rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro e della direttiva comunitaria (superando così alcune perplessità sull'ambito della direttiva che erano emerse dopo la

sentenza "Mangold" e che avevano indotto la Corte Costituzionale a restituire gli atti al Tribunale di Rossano con l'ordinanza n.252/2006); ogni Stato membro è libero di adottare disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato, anche successivamente al recepimento della direttiva, purchè esse siano conformi a tutte le prescrizioni del diritto comunitario; la specificazione delle "ragioni obiettive" come misura idonea a prevenire gli abusi scelta dal legislatore nazionale tra le tre (lettera a) previste dalla clausola 5, punto 1, riguarda anche il primo e unico contratto, in quanto detta clausola «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. Al contrario, la nozione di "ragioni obiettive" ai sensi della 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 e alle condizioni del suo esercizio», il che significa che l'art.2, comma 1-bis, D.Lgs. 368/2001 contrasta specificamente con il diritto comunitario, non consentendo di prevenire gli abusi per la natura acausale della norma; la clausola 8, n.3, denominata di non regresso, non ha applicazione diretta negli ordinamenti interni, ma opera sul piano della tutela generale ed è possibile «l'abrogazione o il depotenziamento di una sanzione contro gli abusi derivanti dall'utilizzo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato in relazione ad una specifica categoria di lavoratori a tempo determinato, se tali misure sono compensate da un contestuale rafforzamento delle misure per la prevenzione degli abusi. Ciò nondimeno rimane l'obbligo a carico degli Stati membri di introdurre o conservare per i casi di abuso sanzioni effettive, proporzionale e dissuasive»; infine, «i giudici nazionali, in osservanza del loro obbligo di interpretare il diritto nazionale in conformità alle direttive¹, sono tenuti ad

¹ Cfr. le sentenze della Corte di Giustizia "Pfeiffer", punti 115, 116, 118 e 119; "Adeneler" punto

adottare tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla direttiva 1999/70 e cancellare le conseguenze di eventuali violazioni del diritto comunitario². A tal fine essi devono utilizzare fino in fondo la discrezionalità che il diritto nazionale riconosce loro.³».

A quanto esposto consegue che l'art.2, comma 1 *bis*, del d.l.vo n. 368/2001 contrasta con la normativa comunitaria in materia di contratto di lavoro a termine, come contenuta nell'Accordo-quadro e come recepita nel testo originario, anche alla luce della interpretazione fornita dalla Corte di giustizia europea ed il giudice ordinario è obbligato a disapplicarla o non applicarla.

In conseguenza, il contratto di lavoro stipulato da Poste Italiane S.p.A. appare privo di motivazione, alla luce della direttiva 70/99 (sul contratto a tempo determinato), tenendo conto della interpretazione della sentenza della Corte di Giustizia del 22.11.2005, causa C-144/04, considerata *ius superveniens*.

Va, pertanto, preliminarmente dichiarato che lo Stato italiano, con l'art. 1, comma 558, della l. 23.12.2005 n. 266, nell'aggiungere all'art. 2 del d.l.vo 368/01 il comma 1 *bis*, ha violato i limiti posti dalla direttiva 1999/70/CE.

In tale ambito va accolta la domanda per la declaratoria di illegittimità della clausola di apposizione del termine al contratto tra le parti la cui esecuzione ha avuto inizio il 5.2.2008, con la conseguente successiva permanenza del rapporto di lavoro con la convenuta sino a quando non ne interverrà un valido ed efficace atto risolutivo.

Ne consegue, altresì, che il rapporto di lavoro tra le parti è tuttora sussistente.

¹ 111; "Impact", punto 101.

² Cfr. le sentenze della Corte di Giustizia "Adeneler", punto 102; "Marrosu e Sardino", punto 53; "Vassallo", punto 38.

³ Cfr. sentenze della Corte di Giustizia "Von Colson e Kamann" del 10 aprile 1984 causa 14/83, punto 28; "Murphy e a." del 4 febbraio 1988 causa 157/86, punto 11; "ITC" dell'11 gennaio 2007 causa C-208/05, punto 68.

Non è condivisibile, infine, a parere di questo Giudicante, aderendo all'orientamento espresso di recente dalla Corte di Cassazione, la tesi, sostenuta dalla resistente, dell'applicabilità al contratto in oggetto degli artt. 1418 e 1419 c.c., con conseguente declaratoria di nullità del contratto per violazione di una norma imperativa, in quanto la mancata specificazione delle ragioni giustificatrici comporta l'inefficacia della clausola oppositiva del termine e non la nullità dell'intero contratto che, pertanto, si considera a tempo indeterminato. La specificazione delle "ragioni obiettive" di derivazione comunitaria è norma imperativa posta a tutela del lavoratore e la sua violazione comporta la nullità del termine e la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

In conclusione, in merito, all'ultima eccezione formulata da parte resistente relativa all'aliunde perceptum, nulla è stato provato da Poste, sulla quale incombeva l'onere della prova, in base ai criteri contenuti nell'art. 2697 c.c., circa l'eventuale percezione da parte del lavoratore di altri compensi, ai fini della riduzione in misura corrispondente della somma dovuta a titolo di risarcimento del danno. Il ricorrente, in sede di libero interrogatorio ha precisato di non aver mai lavorato dopo la cessazione del rapporto con Poste.

Ora, poiché è assolutamente pacifico che la risoluzione del rapporto in virtù di un termine al contratto di lavoro, sia pur invalidamente apposto, non dà luogo alle conseguenze proprie del licenziamento, a quanto esposto segue conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato.

Sulla base di quanto sin qui evidenziato va, pertanto, accolta la domanda per la declaratoria di illegittimità della clausola di apposizione del termine al contratto tra le parti la cui esecuzione ha avuto inizio il 1.4.2008, con la conseguente successiva permanenza del rapporto di lavoro con la convenuta sino a quando non ne interverrà un valido ed efficace atto risolutivo.

Ne consegue, altresì, che il rapporto di lavoro tra le parti è tuttora sussistente e va ordinato alla società resistente di riammettere in servizio il ricorrente, con le mansioni e l'inquadramento per i quali veniva assunto (o ad esse equivalenti), con condanna della Poste Italiane al pagamento, in suo favore, di tutte le mensilità maturate, con gli accessori di legge sino al soddisfo, dal 26.9.2008.

Infine, in ordine alle conseguenze economiche scaturenti da tale conversione, occorre tener conto del principio affermato dalla più autorevole e recente giurisprudenza secondo cui - giusta il nesso di sinallagmaticità intercorrente tra la prestazione lavorativa e la controprestazione retributiva - l'accertamento della natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro non comporta automaticamente il diritto del ricorrente alle retribuzioni relative al periodo successivo alla scadenza del termine illegittimamente apposto, essendo a tal fine necessaria la costituzione in mora del datore di lavoro, mediante offerta della propria prestazione; ciò che non è integrato puramente e semplicemente dalla domanda di annullamento del licenziamento con la contestuale richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro (cfr. Cass. 21.10.94 n. 8672; 11.2.98 n. 1734; 25.5.01 n. 7186; 17.10.01 n. 12967; 26.5.03 n. 8352).

Orbene, nel caso di specie, si può ritenere che il momento in cui il lavoratore abbia messo a disposizione le sue energie lavorative sia identificabile con la ricezione (26.9.2008, per l'appunto) da parte delle Poste, della lettera raccomandata con ricevuta di ritorno con la quale il ricorrente ha comunicato di voler agire in giudizio, chiedendo l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione, in cui la parte istante ha offerto "la propria prestazione lavorativa" intimando alla società resistente di riceverla.

La particolarità e complessità della vicenda (nella quale si inseriscono anche profili, di non facile applicazione, della nuova disciplina normativa)

giustifica la compensazione, nella misura di un terzo, delle spese di lite, che invece per la rimanente parte seguono la soccombenza, liquidandosi come analiticamente indicato in dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice del Tribunale di Foggia, sezione lavoro, decidendo definitivamente il depositato il 15.12.08, proposto da S. [redacted] Fr. [redacted] nei confronti di Poste italiane, così provvede:

- dichiara l'illegittimità dell'apposizione del termine apposta al contratto di lavoro tra S. [redacted] Fr. [redacted] e Poste Italiane S.p.A. la cui esecuzione ha avuto inizio in data 1.4.2008;
- dichiara che il rapporto di lavoro tra le predette parti è tuttora sussistente e ordina alla società resistente di riammettere in servizio il ricorrente, con le mansioni per le quali veniva assunto o ad esse equivalenti;
- condanna la società resistente a corrispondere al ricorrente tutte le mensilità maturate dal 26.9.2008 con gli accessori di legge sino al soddisfo;
- dichiara compensate, tra le parti, nella misura di un terzo, le spese di lite e condanna Poste Italiane S.p.A. a corrispondere al ricorrente la rimanente parte, che liquida in complessivi euro 2000,00 di cui euro 1000,00 per onorario, oltre accessori di legge.

Foggia, 23.3.2009

IL CANCELLIERE B3
(Dr. Luigi DI PUMPO)

IL GIUDICE

Dott.ssa Marina Chiddo

