Sent. parziale
15351/2010
RG 5312/06

TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

SEGUE VERBALE DI UDIENZA DELL'1.12.2010

PROC. N. 5312/06 R.G.L.

SENTENZA CONTESTUALE NON DEFINITIVA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro Daniele Colucci all'odierna udienza emette la seguente sentenza

TRA

Lacitignola Bartolomeo,

rappresentato/a e difeso/a dall'avv. V. Colonna

RICORRENTE

E

Poste Italiane S.p.A., in persona del legale rappresentante p.t. , rappresentato e difeso dagli avv.ti L. Fiorillo e G. Carrieri

RESISTENTE

OGGETTO: illegittima apposizione del termine al contratto di lavoro (ricorso del 23.2.2006)

CONCLUSIONI: come da ricorso e memoria rispettivamente depositati

DISPOSITIVO

Il Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando nella presente controversia, così provvede:

dichiara l'illegittimità dell'apposizione del termine apposta al contratto di lavoro tra Lacitiognola Bartolomeo e la Poste Italiane S.p.A. la cui esecuzione ha avuto inizio in data 10.3.2000;

per l'effetto dichiara che il rapporto di lavoro tra le predette parti è tuttora sussistente e ordina alla società resistente di riammettere in servizio Lacitignola Bartolomeo alle condizioni già fissate nel contratto a tempo determinato.

IL GIUDICE
(Daniele Colucci)

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, va disattesa l'eccezione di risoluzione per mutuo consenso sollevata dalla società convenuta, sugli argomenti già sviluppati dalla Corte di appello di Bari nella sentenza D'Oronzo/Poste del 2 novembre 2006 la cui ampia ad articolata motivazione si riporta:

"In generale, ai sensi dell'art. 1372 cod. civ., il mutuo consenso è una delle forme di scioglimento del contratto. Esso costituisce un contratto con il quale "le parti risolvono un contratto precedente, eliminando il vincolo scaturito da quest'ultimo. Il secondo è un contratto autonomo dotato di causa propria, distinta da quella del contratto che viene sciolto" (Cass., 4 luglio 2006, n. 15264). Se per il contratto che si scioglie è richiesta la forma scritta ad substantiam, identica forma sarà necessaria per il contratto di scioglimento (Cass. 15264/2006, cit.). In caso contrario, "in base al principio della liberà delle forme, il contratto risolutorio non deve necessariamente risultare da un accordo esplicito, ma può anche risultare dalla volontà di non dare ulteriore corso ad esso, liberandosi delle rispettive obbligazioni, emergente da fatti univoci posti in essere successivamente alla sua stipula e contrastanti con la volontà di mantenerlo in vita" (Cass., cit.). Il contratto di scioglimento di un precedente contratto per mutuo consenso viene ritenuto ammissibile anche quando il contratto da sciogliere sia un contratto di lavoro subordinato.

Poiché per tale contratto non è prevista, in linea generale, una forma scritta ad substantiam, anche in questo caso non viene dalla giurisprudenza ritenuta necessaria l'adozione di una dichiarazione espressa. E ciò anche se il contratto di lavoro è a tempo determinato, perché la forma scritta è

imposta solo con riferimento all'apposizione del termine e non all'intero contratto (ed infatti la giurisprudenza lavoristica sulla risoluzione per mutuo consenso si è formata soprattutto con riferimento a casi di impugnazioni tardive nei confronti di contratti a termine scaduti). Quindi il contratto di lavoro subordinato si può estinguere per mutuo consenso desumibile da comportamenti concludenti.

Ma perché ciò accada è necessario che siano compiute alcune delicate verifiche: deve essere riscontrata la sussistenza di elementi la cui mancanza potrebbe comportare una sofisticata forma di violazione di diritti di rango costituzionale. In tale prospettiva la Corte di cassazione ha costantemente e coerentemente affermato che perché possa effettivamente ritenersi raggiunto un mutuo consenso devono essere accertati comportamenti che non devono lasciare margini a dubbi sulla volontà di entrambe le parti di sciogliere il contratto: si deve trattare di comportamenti che la Corte definisce "significativi", tali da "rivelare il completo disinteresse delle parti all'attuazione del contratto ed il mutuo consenso in ordine alla cessazione di esso" (Cass. 11 dicembre 2001, n. 15628).

In particolare la Corte di cassazione ha affermato che "non può essere preso in considerazione solo il dato temporale, che di per sé solo considerato non può avere alcuna rilevanza" (Cass. 15628/2001; ma anche Cass. 17 dicembre 2004, n. 23554). Né possono essere considerati comportamenti che sono correlati alla ordinaria cessazione di un rapporto di lavoro, ma non sono indice certo della condivisione della volontà di estinguere il rapporto. E' questo il caso della accettazione del TFR o della mancata offerta della prestazione "comportamenti entrambi non interpretabili, per assoluto difetto di concludenza, come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dalla illegittima apposizione del termine" (Cass. 15628/2001).

In altri termini nel rapporto di lavoro, se non è necessario quel massimo di tutela che caratterizza i contratti a forma scritta costituito dalla scrittura anche dell'atto di scioglimento, tuttavia è necessario verificare che la volontà di sciogliere il contratto sia chiara, seria e comune alle parti. La mera inerzia non è di per sé risolutoria. La sanzione per l'inerzia viene prevista dall'ordinamento su altri piani e con altri istituti (prescrizioni e

decadenze, che spetta al legislatore decidere di introdurre e modulare); è indispensabile la presenza di elementi ulteriori ed inequivoci. Ma anche qui è necessaria la dovuta attenzione perché non può ritenersi che siano tali i comportamenti, consequenziali alla perdita del posto di lavoro, naturali e ragionevoli per chi viene a trovarsi in quella situazione, ma certo non indicativi della condivisione della scelta di risolvere il rapporto. Non vi è motivo per cui un lavoratore che perde il posto di lavoro non dovrebbe riscuotere il trattamento di fine rapporto, ritirare il libretto di lavoro, reiscriversi nelle liste di collocamento, anche se non condivide ed anzi subisce la scelta del datore di lavoro. Attivarsi, come è opportuno e doveroso fare per sé e per la propria famiglia, al fine di ricercare un nuovo posto di lavoro, non significa esprimere il consenso allo scioglimento del rapporto di lavoro".

Nel caso in esame, solo l'elemento temporale non è, alla luce di quanto dedotto, rilevante. Le Poste dal canto loro non hanno apportato altri elementi significativi di valutazione, evidenziando solo che il lavoratore ha accettato il TFR, che ha eventualmente svolto altre attività lavorative, che alla fine del rapporto non ha mosso contestazioni e che ha promosso l'azione giudiziaria dopo alcuni dalla conclusione dell'impugnato contratto a tempo determinato.

Ciò posto, la domanda di Lacitignola Bartolomeo, la cognizione in questa sede è limitata al primo capo della domanda, è fondata e, pertanto, va accolta, per le ragioni che si vanno ad illustrare.

Occorre partire dall'esame della doglianza attorea attinente alla mancata copertura autorizzatoria, ai sensi della l. 56/87, dall'accordo del 25.9.97 con il quale l'Ente Poste e le OO. SS., ad integrazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, individuavano un'ulteriore ipotesi legittimante l'assunzione di personale a tempo determinato da e*sigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di rimodulazione degli assetti occupazionali, quale condizione per la trasformazione della natura giuridica dell'Ente ed 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.* Trattasi, com'è evidente, del motivo poi riprodotto nel contratto individuale a termine

dedotto nel presente giudizio. Le parti contraenti, poi, contestualmente siglavano *un accordo attuativo per assunzioni unità con contratto a termine* con il quale, in *relazione all'art.8 del CCNL così come integrato con accordo 25/9/97* si davano atto che l'*Impresa si trova(va) nella situazione di cui al punto che precede(va), dovendo affrontare il processo di trasformazione della sua natura giuridica con conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di trattativa.*

Va, a tal punto, osservato che quanto sin qui esposto evidenzia inequivocabilmente che le parti stipulanti l'accordo del 25.9.97, integrativo dell'art.8 del CCNL 26.11.94, con cui, ai sensi dell'art. 23 della l. 56/87, avevano previsto ipotesi aggiuntive, rispetto a quelle di legge, per la stipulazione di contratti a termine, avevano inteso legittimare assunzioni a termine con riferimento al processo di trasformazione della natura giuridica dell'ente, al quale ritenevano strettamente correlate *la ristrutturazione aziendale e la rimodulazione degli assetti occupazionali.* In altri termini, le parti individuavano nel processo di trasformazione della natura giuridica dell'ente il presupposto che conferiva una peculiare connotazione a fenomeni che potevano presentarsi più volte nella vita di un'impresa, quali la *graduale introduzione di nuovi processi produttivi* e la *sperimentazione di nuovi servizi.* Nel contempo, proprio il riferimento a tale processo, necessariamente delimitato nel tempo, conteneva l'implicita previsione del carattere transitorio dell'integrazione dell'art. 8 del CCNL

A questo si aggiunga che le stesse parti stipulanti l'accordo integrativo in questione hanno poi avvertito il bisogno di puntualizzare di volta in volta, e proprio con riferimento al processo di trasformazione dell'ente, la sussistenza delle condizioni legittimanti le nuove ipotesi di assunzione a termine e, soprattutto, di scandire l'efficacia temporale di detto accordo integrativo, il tutto sempre con riferimento al processo di trasformazione giuridica dell'ente, come emerge dagli accordi sopra richiamati, tra i quali uno datato 16.1.98, di contenuto identico, tranne che per la data di efficacia degli medesimi. E proprio la diversità delle date di efficacia di questi ultimi accordi evidenzia che una tale efficacia costituiva di volta in volta oggetto di trattativa con le OO. SS., quale elemento determinante di essa.

Un'ulteriore conferma della transitorietà dell'accordo del 25.9.97 sopra riportato la si desume pure dall'accordo modificativo dell' art.14, comma 4, del CCNL datato 27.4.98, in cui si legge: *al fine di consentire di smaltire le ferie maturate e non godute nel corso degli anni precedenti, le parti convengono che il periodo di ferie di cui al comma 4 dell'art.14 del CCNL per il corrente anno è esteso anche al mese di maggio.*

Le parti prendono atto, inoltre, che l'Azienda, dopo l'avvenuta trasformazione in S.p.A. si trova a dover fronteggiare esigenze imprevedibili e contingenti scaturite dai nuovi processi di ristrutturazione e riorganizzazione.

Pertanto le stesse parti convengono che per fronteggiare le esigenze di cui al II comma del presente accordo l'Azienda disporrà la proroga di 30 gg. dei rapporti di lavoro a termine in scadenza al 30.4.98, così come previsto dalla normativa vigente in materia..

Detto accordo del 27.4.1998 è particolarmente significativo, in quanto evidenzia che le parti erano consapevoli della loro originaria volontà, manifestata nell'accordo del 25.9.97, rimasta immutata in occasione dei successivi accordi che ne avevano prorogato l'efficacia, di correlare l'ipotesi di assunzione a termine in questione al processo di trasformazione della natura giuridica dell'ente, tanto che, a fronte dell'intervenuta trasformazione dell'ente in società per azioni, venivano individuate specifiche ed impreviste esigenze, sia pure scaturite dai processi di ristrutturazione connessi a detta trasformazione, cui ancorare sia una temporanea modifica del periodo feriale che la proroga dei contratti a termine scadenti il 30 aprile successivo.

Neppure il verbale di riunione sindacale del 18 gennaio 2001 porta a conclusioni diverse in ordine alla temporaneità degli accordi integrativi dell'art.8 del CCNL sopra richiamati. In particolare, in detto verbale si legge: *...con specifico riferimento ai contratti a tempo determinato stipulati da Poste Italiane S.p.a. a decorrere dal 1.7.97 e fino alla sottoscrizione del C.C.N.L. 11.1.2001, la Società ribadisce che i contratti medesimi, disposti secondo quanto previsto dall'art.8 del C.C.N.L. 26/11/94 così come modificato dall'accordo del 25.9.97, si sono resi necessari in conseguenza di avviati processi di riorganizzazione e di ristrutturazione aziendale finalizzati alla realizzazione degli obiettivi e degli indirizzi strategici di cui*

al Piano d'Impresa. Le OO. SS. nel dare atto di quanto sopra, convengono anche che i citati processi, tuttora in corso, saranno fronteggiati in futuro anche con il ricorso a contratti a tempo determinato, stipulati nel rispetto della nuova disciplina pattizia definita dal C.C.N.L. 11.01.2001.

Né può ritenersi che la valutazione delle parti in ordine alla legittimità di contratti a termine stipulati dalla società convenuta, per quanto attiene alla loro rispondenza a quanto previsto dalla disciplina posta al riguardo dalla contrattazione collettiva, possa escludere o comunque sanare eventuali motivi di illegittimità degli stessi.

Resta infine da precisare che non occorre nel presente giudizio, per quanto si preciserà in merito alla fondatezza della domanda principale della parte ricorrente, procedere ad una puntuale ed approfondita disamina della disciplina per i contratti a termine posta dal nuovo CCNL del gennaio 2001, il cui art. 25, peraltro, nel disciplinare il rapporto di lavoro a tempo determinato e nell'elencare le relative ipotesi individuate dall'autonomia collettiva in attuazione dell'art. 23 della l. 56/87, riproduce quelle già previste dall'art. 8 del CCNL 26.11.94, con l'aggiunta della *sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale*, per poi, in un successivo comma, precisare: *possono altresì essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione ivi ricomprendendo un più funzionale riposizionamento di risorse sul territorio anche derivanti da innovazioni tecnologiche ovvero conseguenti all'introduzione e/o sperimentazione di nuove tecnologie prodotti o servizi. Prima di dare corso alle conseguenti assunzioni la materia formerà oggetto di confronto*, a livello regionale o nazionale a seconda che le assunzioni interessino una o più regioni.

Ai fini del presente giudizio basta pertanto rilevare che proprio tale ultima disposizione evidenzia come il nuovo CCNL abbia inteso correlare a specifiche valutazioni, da effettuare di volta in volta, la sussistenza di esigenze legittimanti assunzioni a termine in conseguenza di processi di riorganizzazione e al contempo costituisce un'ulteriore conferma di quanto sopra puntualizzato in merito alla peculiare connotazione precedentemente individuata dalla stessa autonomia collettiva tra la trasformazione dell'ente

ed alcuni fenomeni comportanti esigenze di assumere personale a tempo determinato.

Una tale impostazione risulta altresì suffragata dalla condivisibile impostazione della S.C. (cfr. Cass., Sez. lav., 3.5.2005 n. 9118) per la quale la soluzione qui adottata è coerente anche il canone ermeneutico di cui all'art. 1367 c.c. 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 secondo cui non ne avrebbero alcuno. Osserva il Giudice di legittimità che occorre necessariamente attribuire un significato agli accordi attuativi con cui erano stati stabiliti termini successivi di scadenza alla facoltà di assunzione a tempo, termini che non figuravano nel primo accordo sindacale del 25.9.1997 (che peraltro si riferiva espressamente alle esigenze conseguenti agli assetti occupazionali collegati alla trasformazione giuridica dell'ente effettivamente avvenuta con trasformazione dell'Ente Poste in società per azioni in data 28 febbraio 1998) in quanto, diversamente opinando, ritenendo cioè che le parti non avessero inteso introdurre limiti temporali alla deroga, si dovrebbe concludere che gli accordi attuativi, così definiti dalle parti sindacali, erano "senza senso"

A quanto esposto consegue che il contratto stipulato dalle parti, la cui esecuzione ha avuto inizio in data 10.3.2000, non era temporalmente coperto dalla clausola autorizzatoria di cui all'art. 8 del CCNL del 26.11.1994 e che, quindi, l'apposizione del termine finale al contratto in discorso deve ritenersi nulla, con conseguente conversione del rapporto a tempo indeterminato. Trattasi di profilo che ne assorbe ogni altro sollevato, anche in relazione al secondo contratto a termine impugnato.

Sulla base di quanto sin qui evidenziato va pertanto accolta la domanda principale per la declaratoria della nullità della clausola di apposizione del termine al contratto tra le parti la cui esecuzione ha avuto inizio il 10.3.2000, 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 che il rapporto di lavoro tra le parti è tuttora sussistente e va ordinato alla società resistente di riammettere in servizio Lacitignola Bartolomeo, con mansioni di area operativa o equivalenti.

Alla sentenza definitiva vanno rinviate (in virtù della richiesta attorea odierna, pur formulata in subordine, di un termine ex art. 32 del c.d. "Collegato Lavoro") le statuizioni sulle conseguenze economiche dell'operata conversione e sulle spese di lite.

P.Q.M.

COME IN EPIGRAFE.

IL CANCELLIERE B3
(Luciana MIGLIARDI)

IL GIUDICE
(Daniele Colucci)

TRIBUNALE DI BARI
Depositato in Cancelleria
Bari, li 01 DIC. 2010
IL CANCELLIERE B3
(Luciana Migliardi)