



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Tribunale di Taranto -Sezione Lavoro

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della *dott. ssa Elvira PALMA*, all'esito della discussione orale tenutasi all'**udienza dell'8.11.2011**, nella causa avente ad oggetto: "*contratto a tempo determinato*" iscritta al n. 11207 r.g. 2008

tra

ALITINI Salvatore, (avv. Vito Colonna)

-Ricorrente-

contro

POSTE ITALIANE S.p.A., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, (avv. Raffaèle De Luca Tamajo)

-Resistente-

ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 281 sexies c.p.c.

dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto poste a fondamento della decisione.

Con ricorso depositato in data 13.6.2008, Alitini Salvatore premesso di avere prestato attività lavorativa, con qualifica di impiegato nel livello D, alle dipendenze della società Poste Italiane S.p.A., filiale di Taranto, in virtù di un contratto a termine avente decorrenza 13.2.2007-31.3.2007; di avere svolto le mansioni di addetto alla sportelleria presso l'Ufficio Postale di Taranto/9; che l'apposizione del termine era stata giustificata "*ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis d. lgs. n 368/2001, così come modificato dalla legge 23 dicembre 2005 n. 266*"; che la suddetta norma non era idonea a legittimare l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro, essendo viziata da illegittimità costituzionale sotto diversi profili; tutto ciò premesso ha chiesto al Tribunale di Taranto, in funzione di



giudice del lavoro, previa disapplicazione o interpretazione "conformata" della disposizione normativa in parola, di dichiarare la nullità del termine apposto al suddetto contratto, con conseguente riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le parti a far data dall'assunzione; ha chiesto, inoltre, che la società ricorrente fosse condannata a riammetterla immediatamente in servizio, nonché a pagarle, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni maturate - e non corrisposte - dalla data della messa in mora; il tutto con vittoria di spese, da distrarsi in favore del procuratore anticipante.

Ritualmente costituitasi, la società Poste Italiane S.p.A. ha contestato con diffuse argomentazioni la fondatezza della domanda, chiedendone il rigetto, con vittoria delle spese di lite.

All'odierna udienza, la causa, istruita documentalmente veniva discussa e decisa come da sentenza contestuale.

Va, preliminarmente, disattesa l'eccezione, sollevata dalla resistente, di inammissibilità della domanda per intervenuta risoluzione del rapporto per mutuo consenso fondata esclusivamente sull'asserita rilevanza del lasso di tempo trascorso tra la cessazione del contratto impugnato e l'esercizio dell'azione giudiziaria.

Al riguardo appare sufficiente richiamare il principio secondo il quale nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per nullità del termine apposto a successivi contratti, per la configurabilità di una risoluzione per mutuo consenso è necessario accertare -sulla base del lasso di tempo lasciato trascorrere dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché alla stregua delle modalità di tale conclusione, del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali altre significative circostanze- che sia presente una volontà chiara e certa delle parti di volere; d'accordo fra loro, porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo- la cui prova deve essere



fornita in base alla regola generale sull'onere della prova da chi fa valere in giudizio la risoluzione per mutuo consenso.

La società convenuta si è limitata a dedurre il mero decorso del tempo - circostanza neutra alla quale non può essere attribuita una specifica qualificazione giuridica- senza null'altro allegare e provare, essendo le istanze istruttorie formulate dalla stessa, oltre che meramente esplorative, superflue ed irrilevanti. Parimenti irrilevante è la percezione da parte del lavoratore del TFR e delle altre eventuali indennità connesse alla cessazione del rapporto, le quali, avendo natura retributiva, sono necessarie al soddisfacimento delle ordinarie esigenze di vita.

Esclusa, pertanto, la risoluzione del rapporto per mutuo consenso ed evidenziata la circostanza che il contratto impugnato è stato stipulato in data anteriore all'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2007 (24.12.2007 n. 247) che, dopo il comma IV dell'art. 5 della L. 368/01, ha introdotto il comma 4-bis (il quale ha previsto: *"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2")*), nel merito, la domanda per le ragioni di cui si dirà oltre è risultata fondata.

Giova preliminarmente ricordare che le assunzioni a termine in esame sono avvenute *"ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis d. lgs. n 368/2001, così come modificato dalla legge 23 dicembre 2005 n. 266"*; norma che testualmente prevede: *"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 richiamato comma 1 dell'art. 2, a sua volta, prevede: *“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 che, al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati...”*

L'art. 2, comma 1- bis, secondo l'interpretazione datane anche dalla Corte Costituzionale, consente alle aziende concessionarie di servizi nei settori delle poste di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, oltre che per le causali e nelle forme previste dall'art. 1 dello stesso d.lgs. n. 368 del 2001, anche liberamente, entro i limiti temporali e quantitativi in essa indicati; tanto preclude al giudice qualsivoglia controllo sulla oggettiva sussistenza di ragioni temporanee poste a base di dette assunzioni (come invece previsto, in generale, dall'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001), limitando il vaglio giurisdizionale esclusivamente alla verifica della sussistenza in concreto dei presupposti soggettivi ed oggettivi previsti dalla norma.

Sostiene il ricorrente che la norma, così interpretata, sarebbe viziata da illegittimità costituzionale; la Corte Costituzionale, però, con la sentenza n.



214 del 2009 si è già pronunciata in proposito, affermando che la norma in parola non viola la nostra Costituzione.

Il giudice delle leggi, in particolare, con riferimento alla lamentata violazione dell'art. 3 della Costituzione, sostiene: *“ Innanzitutto non è ravvisabile alcuna lesione dell'art. 3 della Costituzione. La norma censurata costituisce la tipizzazione legislativa di un'ipotesi di valida apposizione del termine. Il legislatore, in base ad una valutazione - operata una volta per tutte in via generale e astratta - delle esigenze delle imprese concessionarie di servizi postali di disporre di una quota (15 per cento) di organico flessibile, ha previsto che tali imprese possano appunto stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza necessità della puntuale indicazione, volta per volta, delle ragioni giustificatrici del termine. Tale valutazione preventiva ed astratta operata dal legislatore non è manifestamente irragionevole. Infatti, la garanzia alle imprese in questione, nei limiti indicati, di una sicura flessibilità dell'organico, è direttamente funzionale all'onere gravante su tali imprese di 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, comma 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). In particolare, poi, in esecuzione degli obblighi di fonte comunitaria derivanti dalla direttiva 1997/67/CE, l'Italia deve assicurare lo svolgimento del c.d. "servizio universale" (cioè la raccolta, il trasporto, lo smistamento e la distribuzione degli invii postali fino a 2 chilogrammi; la raccolta, il trasporto, lo smistamento e la distribuzione dei pacchi postali fino a 20 chilogrammi; i servizi relativi agli invii raccomandati ed*



agli invii assicurati: art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 261 del 1999); tale servizio universale <<assicura le prestazioni in esso ricomprese, di qualità determinata, da fornire permanentemente in tutti i punti del territorio nazionale, incluse le situazioni particolari delle isole minori e delle zone rurali e montane, a prezzi accessibili a tutti gli utenti>> (art. 3, comma 1); l'impresa fornitrice del servizio deve garantire tutti i giorni lavorativi, e come minimo cinque giorni a settimana, salvo circostanze eccezionali valutate dall'autorità di regolamentazione, una raccolta ed una distribuzione al domicilio di ogni persona fisica o giuridica (art. 3, comma 4); il servizio deve essere prestato in via continuativa per tutta la durata dell'anno (art. 3, comma 3). Non è, dunque, manifestamente irragionevole che ad imprese tenute per legge all'adempimento di simili oneri sia riconosciuta una certa flessibilità nel ricorso (entro limiti quantitativi comunque fissati inderogabilmente dal legislatore) allo strumento del contratto a tempo determinato. Si aggiunga che l'art. 2, comma 1-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001 impone alle aziende di comunicare ai sindacati le richieste di assunzioni a termine, prevedendo così un meccanismo di trasparenza che agevola il controllo circa l'effettiva osservanza, da parte datoriale, dei limiti posti dalla norma.”

Il giudice delle leggi, poi, si sofferma sull'asserita violazione degli artt. 101, 102 e 104 della Costituzione, sostenendo: “La questione non è fondata neppure sotto il profilo della pretesa violazione degli artt. 101, 102 e 104 della Costituzione. La norma censurata si limita a richiedere, per la stipula di contratti a termine da parte delle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, requisiti diversi rispetto a quelli valevoli in generale (non già l'indicazione di specifiche ragioni temporali, bensì il rispetto di una durata massima e di una quota percentuale dell'organico complessivo). Pertanto il giudice ben può esercitare il proprio potere



giurisdizionale al fine di verificare la ricorrenza in concreto di tutti gli elementi di tale dettagliata fattispecie legale”.

Per vero, il ricorrente lascia intravedere un ulteriore profilo di illegittimità costituzionale, costituito dalla riduzione del livello di tutela del lavoratore, *“in violazione della clausola n. 8, paragrafo 3, della Direttiva 99/70/CE (c.d. clausola di non regresso)”* operato con il comma 1 – bis dell’art 2 d.lgs. 368/01.

In altre parole, sussisterebbe contrasto con l’art. 76 Cost., dal momento che: la legge di delega n. 422 del 2000 (disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità Europee – Legge comunitaria 2000) non prevedeva principi direttivi ulteriori rispetto all’attuazione della direttiva 1999/70/CE; l’accordo quadro recepito dalla suddetta direttiva, alla clausola 8, punto 3, dispone che l’applicazione dell’accordo non può costituire un motivo per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell’ambito coperto dall’accordo stesso; il più volte menzionato comma 1-bis dell’art. 2, prevedendo una sorta di *“acausalità”* dell’apposizione del termine, determina un arretramento della tutela garantita ai lavoratori dal precedente regime.

In proposito, non può non rilevarsi che l’art. 2, comma 1 bis non è sicuramente stato emanato in applicazione dell’accordo quadro, avendo il nostro legislatore dato attuazione alla direttiva 1999/70/CE mediante il d.lgs. 368/01; né rileva la circostanza che la disposizione in parola - introdotta da una legge ordinaria e non da un decreto legislativo, intervenuta a ben quattro anni di distanza e connotata da totale autonomia di *ratio* e disciplina - sia stata inserita nel corpo del suddetto decreto, rispondendo tale inserimento ad un’esigenza di tecnica legislativa, finalizzata a mantenere in un’unica legge tutta la disciplina della medesima materia.

Va, altresì, aggiunto che la Corte di Giustizia in data 11 novembre 2010 ha



emesso ordinanza (C-20/10) sulla questione di pregiudizialità comunitaria sollevata dal tribunale di Trani (L.N. Chirone) ritenendo infondate le censure di violazione della clausola di non regresso

Né può legittimamente sostenersi che l'art. 2 comma 1 bis del D. Lgs. 368/01 risulterebbe applicabile al solo personale assunto a termine da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste (e, quindi, addetto al recapito) e non chi venga assunto per svolgere attività impiegatizia e di addetto al servizio di sportelleria.

In proposito giova innanzi tutto evidenziare che l'espletamento di attività di sportelleria non è necessariamente "scollegato" rispetto allo svolgimento del servizio postale, atteso che, come è noto, l'attività di sportelleria ben può consistere nella ricezione di lettere raccomandate o nella consegna di pacchi e corrispondenza c.d. inesitati; va peraltro sottolineato che la ricorrente non ha neppure allegato di essere stata adibita a sportelli nei quali non venivano svolte attività connesse con l'espletamento del servizio postale.

Inoltre, la limitazione della possibilità di assunzione a termine ex art 2, comma 1 -bis, con riferimento ai soli lavoratori da assegnare a settori strettamente collegati al servizio postale non appare desumibile dal tenore letterale della norma, dettata con riferimento non già alla tipologia di attività da espletare, ma alla "qualità" del datore di lavoro (*imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste*); né una tale interpretazione del dettato normativo appare irragionevole, stante la evidente influenza che la necessità di gestire il settore postale esercita sulla gestione del personale nella sua totalità.

Ciò posto quanto alla legittimità della norma ed alla interpretazione da dare alla stessa, passiamo a verificare se sussistano nella fattispecie i presupposti legittimanti l'apposizione del termine finale di cui all'art. 2, comma 1 -bis, d. lgs. 368/01.



Dubbi non possono esservi -né, per vero, sono stati avanzati- circa il fatto che la società Poste Italiane si collochi tra “*le imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste*” e circa il rispetto dei limiti temporali previsti dalla disposizione in parola.

Quanto all’eccezione di violazione della c.d. clausola di contingentamento per il mancato “*superamento della percentuale del 15%*”, v’è da dire che la deduzione è contenuta ritualmente già nell’atto introduttivo del giudizio (oltre che esplicitata a verbale alla prima udienza) e, pertanto, va esaminata.

Poste Italiane S.p.A., costituendosi, ha depositato un prospetto (documento sub n. 3), a firma di Antonio Melone, Dirigente del settore “Human Resources and Organization”, con i seguenti dati, forniti “Sulla base degli elementi e degli elaborati forniti dalla competenti strutture aziendali”:
anno 2007

numero dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio	147.927
calcolo del 15%	22.189
numero contr. a tempo det. ex art. 2 co. 1 bis d.l.vo 368/2001 stipulati alla data del 31/12/2007	22.075.

I dati analitici ora riportati, che attesterebbero il mancato superamento della percentuale normativa del 15% nel 2007, sono stati specificamente contestati dalla parte ricorrente nel verbale di udienza di prima comparizione, provvedendo altresì a depositare copia del Bilancio 2007 di Poste Italiane S.p.A., nel quale l’organico stabile della società resistente è indicato in 145.157 unità a tempo indeterminato al 31.12.2006 (dati dichiaratamente espressi in *full time equivalent*).

Le differenze tra i dati in atti, quindi, sono dovute ad un calcolo “per teste” nei prospetti, prodotti dalla società resistente, elaborati ai fini dell’individuazione della percentuale del 15% e ad un calcolo “full time equivalent” nei prospetti allegati al Bilancio annuale.



Ritiene, invero, questo giudice che, ai fini della verifica circa il rispetto della c.d. clausola di contingentamento, debba farsi riferimento al numero dei dipendenti della società secondo il calcolo “full time equivalent”.

L’art. 2 co. 1 *bis* d.l.vo 368/2001 fissa, infatti, tale clausola “*nella percentuale non superiore al 15 per cento dell’organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell’anno cui le assunzioni si riferiscono*”: il riferimento normativo all’“organico aziendale” (si tratta, è utile sottolinearlo, della medesima espressione utilizzata nei prospetti allegati ai Bilanci annuali) appare incompatibile con un computo “per teste” dei dipendenti in servizio al 1° gennaio, poiché la nozione di “organico” richiama l’individuazione delle postazioni lavorative, che solo occasionalmente possono essere ricoperte, ad esempio, con l’assunzione di due lavoratori part time piuttosto che con l’assunzione di un solo lavoratore full time.

Sulla base, quindi, dell’organico aziendale così come riportato nel Bilancio annuale della società convenuta (numero di dipendenti determinato secondo il criterio “full time equivalent”), la percentuale del 15% va così calcolata:

organico aziendale al 1° gennaio		15%
anno 2007	145.157	21.773.

Nell’anno in questione, quindi, Poste Italiane S.p.A. ha violato la c.d. clausola di contingentamento, avendo stipulato, come si desume dai prospetti depositati dalla stessa resistente, 22.075 contratti a tempo determinato ex art. 2 co. 1 *bis* d.l.vo 368/2001 nel 2007.

All’evidenziata violazione della c.d. clausola di contingentamento consegue l’illegittimità del contratto per cui è causa, in mancanza di qualsiasi allegazione, ad opera della convenuta, circa la cronologia dei contratti a termine stipulati negli anni in questione e la puntuale indicazione dei contratti eccedenti la percentuale del 15% (eventualmente diversi da quello stipulato con l’odierno ricorrente).



Dovrà, pertanto, dichiararsi la nullità del termine apposto al contratto di lavoro indicato in ricorso, con conseguente conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato e ordine alla resistente di riammettere il ricorrente nel posto di lavoro.

Circa le **conseguenze risarcitorie della nullità** del termine originariamente apposto al contratto di lavoro, va, poi, evidenziato che l'orientamento ormai consolidato anche della Corte di legittimità prevedeva che, pur se la declaratoria di nullità fa sì che il termine originariamente apposto non produca effetti sulla continuità del rapporto di lavoro, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno doveva, comunque, essere determinato secondo le regole in materia di inadempimento delle obbligazioni (cfr., in tema di licenziamento inefficace, Cass. s.u. 27/7/1999 n. 508 e le successive pronunce della sezione lavoro 21/3/2000 n. 3345 e 19/5/2001 n. 6879) e, quindi, tenendo conto della data in cui il lavoratore, ponendo a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, aveva posto la controparte in situazione di *mora credendi*.

Rispetto ad un tale orientamento va valutata l'incidenza della norma, introdotta in corso di causa, secondo cui *“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 ai criteri indicati nell' articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. (...) Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle*



relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.” (così l'art. 32 co. 5 e 7 della l. 4/11/2010 n. 183, in vigore dal 24/11/2010).

E' noto che, con ordinanza 28/1/2011 n. 2112, la Corte di Cassazione ha sollevato questione di legittimità costituzionale della norma ora citata, con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 11 e 117 della Costituzione, tuttora all'esame della Consulta.

Circa la natura aggiuntiva ovvero sostitutiva della nuova indennità *ex art. 32 l. 183/2010*, rispetto ai criteri di risarcimento del danno in precedenza applicati, va fatta propria la pronuncia resa dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza 2112/2011 che ha considerato la nuova indennità “sostitutiva” del risarcimento spettante al lavoratore.

Non appare, infine, fondato il rilievo in ordine all'introduzione di una disciplina più sfavorevole (al lavoratore); invero, il legislatore, con riguardo alle conseguenze relative all'apposizione illegittima della clausola del termine, ha inteso introdurre, con l'art. 32 della legge in esame, una disciplina che prevede sia la conversione (*ex nunc*) del contratto in rapporto a tempo indeterminato sia un indennizzo contenuto entro determinati scaglioni (la previsione di un “indennità” invece che di un risarcimento rende palese la scelta del legislatore verso una conversione *ex nunc*, non ravvisandosi profili di inadempimento per il passato).

Il regime precedente prevedeva la conversione (*ex tunc*) del contratto con conseguente diritto al risarcimento del danno, che, peraltro, presupponeva sia la prova del danno effettivo (a carico del lavoratore) sia la messa in mora del datore di lavoro. Ovviamente, in assenza di atto di messa in mora da parte del lavoratore (requisito indispensabile, secondo la giurisprudenza prevalente, per ottenere il risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni perse) non si riconosceva alcun pregiudizio economico, e,



comunque, tale pregiudizio era suscettibile di limitazione con riguardo all'*aliunde perceptum* e al *percipiendum*.

Ebbene, in mancanza di un principio di rango costituzionale che imponga la conversione *ex tunc* di un contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, appare rientrare nella (ragionevole) discrezionalità del legislatore la scelta di regolare gli effetti dell'apposizione illegittima di una clausola del termine mediante la conversione del contratto ed il pagamento di una indennità. Né tale scelta legislativa appare impedita dalla normativa comunitaria (direttiva 1999/70) che si limita a richiedere sanzioni proporzionate, effettive e dissuasive (cfr. altresì sentenze della Corte di giustizia europea Adeneler, 4.7.2006; Marrosu, 7.9.2006; Angelidaki, 23.4.2009) ma non impone la trasformazione abusiva di contratti a termine in un contratto a tempo indeterminato, lasciando agli Stati membri la scelta sulle conseguenze alternative possibili. Inoltre, va rilevato che trattandosi di direttiva che non pone principi chiari, precisi e incondizionati, tale normativa non può avere efficacia diretta ed il giudice nazionale può solamente privilegiare l'interpretazione conforme al diritto comunitario (salvo azione risarcitoria del singolo nei confronti dello Stato inadempiente verso gli obblighi comunitari).

Nemmeno appare discriminatorio (a danno del lavoratore assunto a tempo determinato) l'utilizzo dei criteri dettati dall'art.8 della legge n. 604 del 1066 considerato che anche il lavoratore a tempo indeterminato (destinatario della tutela dettata dall'art. 8 citato) appare altrettanto degno di ricevere forti garanzie da parte dell'ordinamento, garanzie che sono state ritenute legittimamente costituzionali (cfr. le sentenze della Corte Costituzionale in materia di legittimità delle tutele differenziate avverso i licenziamenti illegittimi: sentenze nn. 55/1974, 152/1975, 189/1975, 2/1986, 240/1993, 44/1996). In tal caso, quindi, non appare irragionevole che situazioni differenti siano state trattate allo stesso modo.



Con riguardo, infine, ad un potenziale pregiudizio derivante al lavoratore dalla eccessiva durata del processo, va osservato che la disciplina processuale vigente in materia di processo del lavoro è improntata ai principi di celerità, oralità ed immediatezza che assicurano accettabili tempi di definizione delle controversie e, inoltre, che il sistema ha approntato, in caso di patologica esorbitante durata del giudizio, uno specifico strumento per ottenere il ristoro del pregiudizio subito (legge n. 89 del 2001, c.d. legge Pinto).

Facendo applicazione alla controversia ora in esame delle considerazioni sin qui svolte in ordine alla portata della nuova norma introdotta dall'art. 32 co. 5 l. 183/2010, dovrà, quindi, riconoscersi, a titolo risarcitorio, alla parte ricorrente una indennità onnicomprensiva che si stima equo liquidare, tenuto conto dei criteri di legge, in tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (tenuto conto della durata di appena un mese del contratto), oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della sentenza fino al saldo.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, vanno poste a carico della parte convenuta, poiché soccombente, con distrazione, *ex art.* 93 c.p.c., in favore del procuratore di parte ricorrente, dichiaratosi anticipatario.

p.q.m.

accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiarata la sussistenza tra le parti di un contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 13.2.2007, condanna la resistente, Poste Italiane S.p.A., a riammettere parte ricorrente nel posto di lavoro;

condanna Poste Italiane S.p.A. al risarcimento del danno in favore di parte ricorrente commisurato ad una indennità di tre mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla sentenza fino al saldo;



condanna la parte convenuta al pagamento, in favore della parte ricorrente, delle spese di lite, liquidate in € 1.800,00, di cui € 1.000,00 per onorari, oltre al rimborso forfettario delle spese generali, pari al 12,5% sull'importo di onorari e diritti, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore dell'avv. Vito Colonna.

Taranto, 8.11.2011

IL CANCELLIERE GI
RODOLFO MAURITI



Il Tribunale -Giudice del Lavoro-

(dott. ssa *Elvira PALMA*)



Depositato in Cancelleria
= 9 NOV. 2011
Taranto, 11
IL CANCELLIERE GI
RODOLFO MAURITI

