



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI TRANI

Sezione Lavoro

n. 97/2011 R.Gen.

Il giudice del lavoro, dott.ssa M. A. La Notte Chirone, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale all'udienza del 26 settembre 2011, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 97/2011 R.Gen., vertente

T R A

Di Pierro Lucia, con l'Avv. V. Colonna, che la rappresenta e difende, come da delega a margine del ricorso

ricorrente

E

POSTE ITALIANE S.p.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Barletta, presso lo studio dell'Avv. Q. Lobello, e, rappresentata e difesa dal prof. Avv. R. De Luca Tamajo come da procura speciale alle liti in atti

resistente

OGGETTO: accertamento della illegittimità di contratti di fornitura di lavoro temporaneo e della apposizione del termine a contratti a tempo determinato.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 10 gennaio 2011, Di Pierro Lucia ha esposto:

- di avere stipulato i seguenti contratti di lavoro interinale per svolgere attività lavorativa presso Poste Italiane, sempre con mansioni di operatore portalettere junior:
 - o in data 31.3.2005, con la società Interim 25 Italia;
 - o in data 30.6.2005, con la società Interim 25 Italia;

R.G. n. 97/2011 1



- che la causale dei contratti era *“ai sensi dell'articolo 20 comma quattro del decreto legislativo 276 del 2003 per le ragioni di carattere organizzativo e produttivo derivanti dagli accordi del 29 luglio 2004 e del 22 marzo 2005 stipulati tra poste italiane e le OO. SS. A livello nazionale in via di recapito e riequilibrio e sviluppo occupazionale che individuano modalità i criteri finalizzati all'adeguamento del mix occupazionale e professionale supportando le esigenze di business e di cambiamento in atto. In ragione di quanto sopra e con specifico riferimento alle esigenze di copertura di servizio recapito la fornitura di cui al presente contratto è finalizzata sia alla copertura di assenze non programmabili che in relazione ad assenze di natura strutturale per l'ottimale copertura del servizio ”*;

- che tutti i termini apposti ai singoli contratti sono da considerarsi nulli in quanto finalizzati alla copertura di permanenti vacanze di organico tra i portalettere.

Ha pertanto chiesto al giudice di dichiarare instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di inizio del primo, con condanna al risarcimento del danno subito e con vittoria di spese.

Poste Italiane S.p.a. si è costituita con comparsa contestando il fondamento della domanda e, in particolare, esponendo:

- che il contratto è conforme alla normativa vigente;
- che l'imputazione del rapporto di lavoro dovrebbe necessariamente essere riconosciuta con la società Interim 25 spa e, in caso di imputazione del rapporto in capo l'utilizzatore poste italiane lo stesso non può che essere considerato a tempo determinato;
- che dall'ammontare del risarcimento va in ogni caso mantenuto nei limiti di cui al comma cinque dell'articolo 32 della legge 183 del 2010 detratto l'*aliunde perceptum*.

Ha quindi concluso chiedendo nel merito rigettare la domanda, o in subordine limitare il risarcimento dovuto, con vittoria di spese.

Ritenuta la causa di natura documentale, all'odierna udienza la causa era discussa e decisa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda proposta nei confronti della soc. Poste Italiane è fondata.



Al fine della valutazione della fattispecie in esame occorre in primo luogo esaminare il quadro normativo di riferimento, per determinare la disciplina applicabile al caso concreto.

L'art. 1, comma 2 della legge n. 196/97 è stato abrogato dall'art. 85 del d.lgs. 10.9.2003, n. 276, pubblicato nella Gazz. Uff. 9 ottobre 2003, n. 235, e quindi entrato in vigore il 24 ottobre 2003; tuttavia l'art. 86, comma 6 del citato d.lgs. n. 276/03 ha disposto che *“per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo”*.

Il legislatore ha quindi collegato l'entrata in vigore delle disposizioni che consentono l'attività di somministrazione di lavoro e la contestuale soppressione della possibilità di concludere contratti di fornitura di lavoro temporaneo all'emanazione di specifico provvedimento regolamentare.

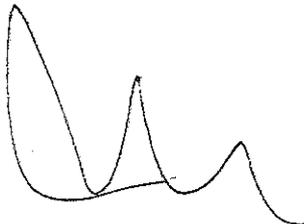
Tale provvedimento è stato poi adottato il 23 dicembre 2003.

Il Ministro del lavoro, infatti, con proprio decreto emesso nella suddetta data e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 3 marzo 2004, n. 52, in attuazione degli articoli 4, 5 e 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito l'Albo informatico delle agenzie per il lavoro, definendone l'articolazione e la tenuta; ha inoltre disciplinato le procedure di iscrizione all'Albo e di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale, prevedendo le disposizioni di raccordo fra la normativa precedente e la normativa vigente e precisando i regimi particolari di autorizzazione.

L'art 15 del medesimo decreto (*“Disposizioni finali”*) ha in particolare disposto che *“Il presente decreto entrerà in vigore contestualmente al decreto di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo...”*.

Nella Gazzetta Ufficiale dal 2 luglio 2004 è stato quindi pubblicato il decreto 5 maggio 2004, con cui sono stati specificati, in attuazione dell'art. 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, i requisiti di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro e, segnatamente, la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali.

Con la pubblicazione del decreto 5 maggio 2004 è dunque entrato contestualmente in vigore anche il decreto 23 dicembre 2003.



Deve quindi ritenersi che, al momento di entrata in vigore del decreto ministeriale, in data 2.7.2004, è intervenuta la definitiva abrogazione della disciplina previgente, con conseguente applicabilità delle norme previste dal d.lgs 276/2003 alle quali quindi esclusivamente deve farsi riferimento per verificare se siano fondati i motivi posti a sostegno della domanda, concernente una pluralità di rapporti lavorativi instaurati con contratti di assunzione sulla base di "contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato" concluso tra la società Poste e una serie di società di lavoro interinale.

Tanto premesso, deve rilevarsi che il ricorrente ha contestato la regolarità, dal punto di vista formale, dei contratti di lavoro dallo stesso stipulati con la Interim 25 Italia S.p.a., oltre che di ciascun contratto di somministrazione intercorso tra la società Poste e la predetta società, assumendo che essi avrebbero dovuto contenere la specifica indicazione delle ragioni che inducono l'utilizzatore a far ricorso a tale particolare forma di rapporto di lavoro.

Occorre osservare al riguardo che il quadro normativo disciplinante il rapporto di somministrazione ne delinea l'attuazione attraverso due contratti connessi tra di loro, così da dar vita ad un rapporto trilaterale tra l'impresa fornitrice di lavoratori, il soggetto utilizzatore ed il lavoratore.

Il primo contratto, di "somministrazione", intercorre tra l'impresa fornitrice ed il soggetto utilizzatore : in virtù di tale contratto la prima pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione del secondo, che ne utilizza la prestazione lavorativa.

Il secondo contratto, intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il lavoratore, ha ad oggetto un rapporto di lavoro subordinato che presenta alcuni profili di specialità.

Tanto esposto, va immediatamente sottolineato che i vizi formali denunciati con riferimento al contratto di lavoro intercorso tra la ricorrente e le società di somministrazione non si prospettano comunque idonei a fondare la richiesta costituzione di un rapporto di lavoro tra la lavoratrice e l'utilizzatore.

La costituzione del rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore si verifica solo se un vizio di forma riguardi il contratto di somministrazione, e non anche se vi siano vizi formali riguardanti il contratto di assunzione concluso tra il somministratore ed il lavoratore e di cui non è formalmente parte l'impresa utilizzatrice.

L'art. 21 del d.lgs. n. 276/93, rubricato "*Forma del contratto di somministrazione*", prevede, infatti, che tale contratto debba contenere "*i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20*" (comma 1, lett. c) dell'art. 21). Il successivo art. 27, rubricato "*Somministrazione irregolare*", dispone che "*quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414*

del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione".

Pertanto, è irrilevante nel caso in esame accertare se le clausole contenute nel contratto di lavoro e che esplicitano le ragioni dell'assunzione temporanea siano dotate di idonea specificità.

Il ricorrente, tuttavia, come detto, ha contestato anche la regolarità formale di ciascun contratto di somministrazione, negando altresì che siano effettivamente sussistite le ragioni addotte dalla società Poste Italiane per far ricorso alla somministrazione di mano d'opera.

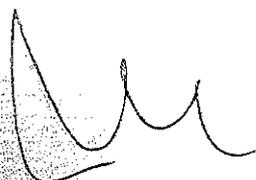
Tali rilievi appaiono fondati.

L'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276 - richiamato dal citato art. 21 il quale indica i requisiti formali del contratto di somministrazione - prevede che *"la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore"*.

Le disposizioni degli artt. 20 e 21 del d.lgs. n. 276 comportano, quindi, che nel contratto di somministrazione siano indicate le ragioni dell'utilizzazione di lavoratori a tempo determinato; tale indicazione non può evidentemente consistere nel mero richiamo alla previsione generale di legge, occorrendo invece che le motivazioni siano esposte con riferimento alla concreta situazione di fatto che induce l'impresa utilizzatrice a far ricorso a manodopera avventizia.

Giova rammentare in proposito come la nuova legge in materia di contratti di lavoro a termine (d.lgs. n. 368/01, secondo le modifiche apportate dall'art. 21 d.l. n. 112/2008, conv. in l. n. 133 del 2008) si limiti a consentire ai datori di lavoro di concludere contratti a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, lasciando così alla autonoma determinazione del datore di lavoro la individuazione delle singole ipotesi in cui è ritenuto opportuno stipulare contratti di lavoro a termine. Tuttavia, proprio per permettere al lavoratore di verificare la legittimità della clausola di apposizione del termine, la nuova disciplina impone non solo la stipulazione per iscritto (*ad substantiam*), ma anche di specificare le dette ragioni.

Come infatti si afferma chiaramente nella circolare del Ministero del lavoro n. 42/2002 del 1° agosto 2002, *"tali ragioni, specificate in via preventiva dal datore di lavoro nel contratto stipulato, devono rispondere ai requisiti della oggettività e, pertanto, debbono essere verificabili al fine di non dar luogo ad eventuali comportamenti fraudolenti o abusivi. A tal riguardo, è da rilevare che la ragione addotta, purché concretamente riscontrabile, è rimessa all'apprezzamento del datore di lavoro e deve sussistere e, quindi, essere verificata, al momento della stipulazione del contratto"*.



E' necessario, quindi, sia nell'assunzione diretta a termine sia in quella indiretta, mediante la somministrazione a tempo determinato (posto che entrambi gli strumenti realizzano la medesima funzione pratica, costituita dalla utilizzazione di prestazioni di lavoro subordinato per un tempo limitato e che, pertanto, il sistema di legge deve essere tale che gli oneri gravanti su colui che beneficia delle prestazioni devono essere i medesimi in entrambi i tipi di assunzione), che le ragioni che inducono l'imprenditore ad utilizzare prestazioni di lavoro a tempo determinato siano "cristallizzate" nel contratto di somministrazione.

Nella specie, la società convenuta ha prodotto i contratti di somministrazione stipulati con la Interim 25 Italia s.p.a. (doc. n. 1) e relativi ai due rapporti in oggetto.

L'esame di tali contratti, evidenzia, quale motivo di ricorso alla somministrazione di lavoro, *"ai sensi dell'articolo 20 comma quattro del decreto legislativo 276 del 2003 per le ragioni di carattere organizzativo e produttivo derivanti dagli accordi del 29 luglio 2004 e del 22 marzo 2005 stipulati tra poste italiane e le OO. SS. A livello nazionale in via di recapito e riequilibrio e sviluppo occupazionale che individuano modalità i criteri finalizzati all'adeguamento del mix occupazionale e professionale supportando le esigenze di business e di cambiamento in atto. In ragione di quanto sopra e con specifico riferimento alle esigenze di copertura di servizio recapito la fornitura di cui al presente contratto è finalizzata sia alla copertura di assenze non programmabili che in relazione ad assenze di natura strutturale per l'ottimale copertura del servizio"*. Risulta evidente come l'espressione utilizzata configuri un'ipotesi di carattere generale, in cui potrebbe in astratto palesarsi ragionevole il ricorso a personale assunto direttamente o indirettamente a termine, siccome destinato a fronteggiare una situazione di carattere organizzativo derivante da esigenze di business e cambiamento.

Tuttavia, nessuna esplicazione risulta effettuata nel contesto del contratto in ordine alla necessità che tale progetto sia supportato da assunzioni a termine e non a tempo indeterminato, sicché risulta impossibile, dall'esame dell'atto, comprendere le effettive motivazioni fondanti il ricorso al lavoro somministrato.

La ragione da specificare non può consistere, come nel caso in esame, nel mero richiamo alla sussistenza di un progetto organizzativo, non essendo stato specificato l'arco temporale del suo svolgimento, le ragioni del suo carattere temporaneo, le mansioni interessate, l'ufficio o comunque l'ambito territoriale in cui tale esigenza si sarebbe realizzata: con la formula usata appare estremamente arduo, se non impossibile, accertare l'effettiva sussistenza delle condizioni di fatto che hanno indotto il datore di lavoro alla stipulazione del contratto a termine, al fine di stabilire se tale conclusione appare idonea e ragionevole per soddisfare le esigenze datoriali.

Giova richiamare al riguardo quanto recentemente evidenziato dalla Suprema Corte in tema di contratti a tempo determinato stipulati nella vigenza del dlgs 368/2001: *“il legislatore, richiedendo l'indicazione da parte del datore di lavoro delle “specificate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”, ha inteso stabilire, in consonanza con la direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia (cfr. sentenza del 23 aprile 2000, in causa C-378/07 ed altre; sentenza del 22 novembre 2005, in causa C-144/04), un onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, vale a dire di indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti identificative essenziali, sia quanto al contenuto, che con riguardo alla sua portata spazio-temporale e più in generale circostanziale, perseguendo in tal modo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto...”* (Cass. 1.2.2010, n. 2279)

Alla luce delle esposte considerazioni, non resta che concludere affermando l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il ricorrente e la Poste Italiane s.p.a. dal 31.3.2005 e con l'obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente.

Tanto precisato, deve aggiungersi, quanto alle conseguenze economiche della decisione, che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in tema di nullità della clausola di apposizione del termine, per i periodi cd. non lavorati non esiste un obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, ma solamente un obbligo risarcitorio (parametrato alla retribuzione non percepita) a partire dal momento in cui il lavoratore ha messo a disposizione le proprie energie lavorative.

Peraltro, deve considerarsi che è ormai entrata in vigore la legge 4 novembre 2010 n. 183, la quale, all'art. 32, commi 5, 6 e 7, così dispone:

“5. 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. 6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà'. 7. 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".

Ai sensi del comma 7 dell'art 32 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 indennita' 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.

Questo giudice è consapevole della esistenza di pronunce nel senso dell'applicabilità di tali norme anche al rapporto di lavoro somministrato. Rimeditando la questione alla luce delle prime autorevoli interpretazioni della nuova normativa, però, emergono argomenti letterali e sistematici per escludere tale soluzione. Sotto il profilo letterale, infatti, quando il legislatore della legge n. 183 ha voluto prendere in considerazione la somministrazione lo ha fatto espressamente, ad esempio con il richiamo espresso contenuto nella lettera d) del comma 4 dell'art. 32.

Inoltre il rapporto di somministrazione è, in realtà, un rapporto complesso nel quale si distinguono due rapporti tra loro distinti: il contratto di somministrazione fra utilizzatore e somministratore ed il rapporto – a tempo determinato o indeterminato – instaurato tra il lavoratore e l'impresa di somministrazione. In questo contesto i vizi che, secondo l'espressa previsione dell'art. 27 d. lgs. n. 276/03, danno luogo alla costituzione del rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore sono quelli propri del contratto di somministrazione (fra impresa di somministrazione ed utilizzatore); infine non si è in presenza di un contratto a tempo determinato che si converte in contratto a tempo indeterminato in essere tra le stesse parti, bensì alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione; mentre l'unico contratto a tempo determinato – cioè quello eventualmente esistente fra somministratore e lavoratore – resta del tutto valido; anzi, eventuali nullità di questo contratto darebbero luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non con l'utilizzatore ma con il somministratore.

Quanto dunque alle conseguenze economiche della declaratoria di nullità del termine, si deve osservare che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in tema di nullità della clausola di apposizione del termine, per i periodi cd. non lavorati non esiste un obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, ma solamente un obbligo risarcitorio (parametrato alla retribuzione non percepita) a partire dal momento in cui il lavoratore ha messo a disposizione le

proprie energie lavorative (v. *ex multis*, Cass., S.U., 8.10.2002, n. 14381, la quale ha autorevolmente ribadito il principio secondo il quale *“al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa per attuazione di fatto del termine nullo non spetta la retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione stessa, determinando una situazione di “mora accipiendi” del datore di lavoro, situazione, questa, che non è di per sé integrata dalla domanda di annullamento del licenziamento illegittimo con la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro; in base allo stesso principio si deve escludere anche il diritto del lavoratore ad un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo alla scadenza, così come, dalla regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni nel rapporto di lavoro, deriva che, al di fuori di espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta soltanto se la prestazione di lavoro viene eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di “mora accipiendi” nei confronti del dipendente”*; in senso analogo, tra le tante, si vedano poi Cass., 27.10.2005, n. 20858; Cass., 28.7.2005, n. 15900; Cass., 17.10.2001, n. 12697; Cass., 17.6.1998, n. 6056; Cass., 7.2.1996, n. 976). Sono

Nel caso in esame, essendo in atti la prova dell'avvenuto ricevimento della raccomandata in data 5.2.2008 (fascicolo di parte ricorrente) deve ritenersi che la parte ricorrente ha messo in mora la società convenuta con la lettera raccomandata di convocazione al tentativo di conciliazione, ricevuta dalla soc. Poste Italiane il 5.2.2008.

L'obbligo risarcitorio grava soltanto sulla società Poste Italiane con la quale si è instaurato *ex lege* il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sicché non si ravvisa responsabilità solidale della società di lavoro interinale.

Secondo, infatti, quanto autorevolmente insegnato dalle Sezioni Unite con sentenza 26.10.2006, n. 22910 *“nelle prestazioni di lavoro cui si riferiscono – prima dell'intervenuta abrogazione ad opera dell'art. 85, comma primo, lett. c) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 – i primi tre commi dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 (divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego della manodopera negli appalti di opere e di servizi), la nullità del contratto fra committente ed appaltatore (o intermediario) e la previsione dell'ultimo comma dello stesso articolo – secondo cui i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'imprenditore che ne abbia utilizzato effettivamente le prestazioni – comportano che solo sull'appaltante (o interponente) gravano gli obblighi in materia di trattamento economico e normativo scaturenti dal rapporto di lavoro, nonché gli obblighi in materia di assicurazioni sociali, non potendosi configurare una (concorrente) responsabilità dell'appaltatore (o interposto) in virtù dell'apparenza del diritto e dell'apparente titolarità del*



rapporto di lavoro, stante la specificità del suddetto rapporto e la rilevanza sociale degli interessi ad esso sottesi".

Per questo, non va né integrato il contraddittorio né chiamate in causa la società Interim, giacché la società convenuta non formula alcuna domanda nei confronti di questa, prospettando come meramente eventuale una loro responsabilità.

Dunque dal 5.2.2008 deve decorrere l'obbligo risarcitorio della società Poste Italiane, in misura pari alle retribuzioni che, ove vi fosse stata attività lavorativa, sarebbero state corrisposte, sulla base dell'importo mensile (comprensivo dei ratei delle mensilità aggiuntive) di €1216,34 mensili. Il risarcimento è dovuto fino alla data odierna sia perché è con la presente pronuncia che il danno lamentato da parte ricorrente, costituente fino a quel momento un credito *cd. di valore*, viene concretamente liquidato dal giudice, divenendo un credito *cd. di valuta*, sia perché, salvo casi previsti dalla legge, non è possibile emettere pronunce di condanna per danni futuri (cfr. Cass. 31.5.2005, n. 11603). Spettano poi la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulle frazioni di capitale via via annualmente rivalutate dalla maturazione al saldo.

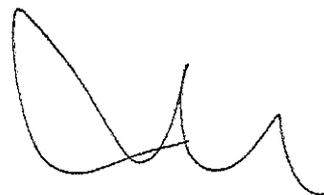
Non è possibile ammettere le prove richieste dalla convenuta Poste Italiane al fine di verificare se, per ipotesi, il lavoratore abbia prestato altra attività lavorativa considerato che un mezzo di prova è strumento processuale utile alla verifica della veridicità di una determinata allegazione e non già per ricercare se si siano verificati fatti che possano incidere sulla decisione della controversia.

In considerazione della novità e complessità delle questioni esaminate, le spese di lite possono essere compensate fra le parti nella misura del 50%, gravando, per la restante parte a carico della soccombenza.

P . Q . M .

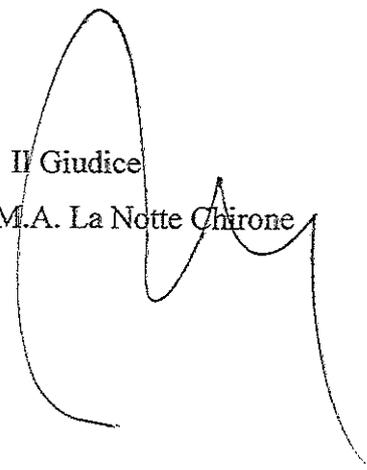
Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da Di Pierro Lucia, così provvede:

1. - dichiara che tra Di Pierro Lucia e Poste Italiane S.p.A. si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 01.4.2005, con obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente;
2. - condanna la soc. Poste Italiane S.p.A. al pagamento, in favore di Di Pierro Lucia delle retribuzioni che sarebbero maturate dal 5.2.2008 alla data odierna, detratto il trattamento di fine rapporto percepito, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle frazioni di capitale via via rivalutate dalle singole scadenze al soddisfo;
3. - condanna la soccombenza al pagamento del 50% delle spese di lite che si liquidano in complessivi euro 2500 , di cui euro 30 per esborsi oltre Iva, cap e spese generali come per legge, compensandosi tra le parti la restante quota delle spese di lite.



Trani, 26 settembre 2011.

Il Giudice
M.A. La Notte Chirone

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop on the left and a more complex, multi-stroke structure on the right.