

Poste S.p.A. - contratti a tempo determinato.

Prosegue il contenzioso sui contratti a termine stipulati dalle Poste con i propri dipendenti.

Le prime controversie seguirono alla trasformazione delle Poste in ente pubblico economico. L'articolo 9, comma 21 della legge 608/96 ha stabilito che le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato effettuate dall'Ente Poste Italiane, a decorrere dalla sua costituzione e comunque non oltre il 30 giugno 1997, non possono dar luogo a rapporti di lavoro a tempo determinato e decadono allo scadere del termine finale di ciascun contratto. Tale norma è stata giudicata legittima dalla Corte Costituzionale con la sentenza n.419/2000. Successivamente a tale data, le Poste Italiane hanno stipulato ulteriori contratti a termine che hanno dato luogo a successivi contenziosi. Data la complessità della ristrutturazione, le Poste Italiane S.p.A. hanno raggiunto un accordo dd. 25.09.1997 con le organizzazioni sindacali, il quale prevedeva la possibilità di assumere personale a tempo determinato a causa di esigenze eccezionali fino alla fine di aprile 1998. Infatti l'Ente Poste e le organizzazioni sindacali, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, individuavano un'ulteriore ipotesi legittimante l'assunzione di personale a tempo determinato: *“Esigenze 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”*. Nella medesima data inoltre le parti contraenti siglarono *“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, dovendo affrontare il processo di trasformazione della sua natura giuridica con conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di trattativa”*. Con successivo accordo dd. 16.01.1998, sempre con *“riferimento al disposto di cui all'art. 8 del ccnl del 16/11/94, così come integrato con i successivi accordi”*, le parti si dettero atto che *“l'impresa continua(va) a trovarsi nella situazione di cui all'integrazione stessa dovendo concludere il processo di trasformazione della sua natura giuridica e della conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di trattativa”*.

Infine, le parti precisarono che *“in conseguenza di ciò e per far fronte alle predette esigenze”* si sarebbe potuto *“procedere ad assunzioni di personale straordinario con contratto a tempo determinato fino al 30/4/98”*.

Nonostante ciò, le Poste Italiane S.p.A. hanno continuato ad assumere personale a tempo determinato oltre tale data, in quanto il processo di trasformazione in società per azioni si sarebbe prolungato fino al gennaio 1999.

Da qui l'avvio di ulteriori contenziosi.

Sino all'entrata in vigore del DLGS 368/2001 la disciplina non poteva che essere quella prevista dalla legge 230/62 in base alla quale l'apposizione del termine deve possedere i requisiti dell'eccezionalità.

Successivamente a tale data, la materia è disciplinata dall'articolo 1 del DLGS 6.9.2001 n.368 che consente l'apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Si tratta sicuramente di un'ipotesi più ampia, ma incombe pur sempre al datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza di queste ragioni.

Sempre, per quanto attiene i contratti a termine stipulati con le Poste, i giudici hanno spesso ritenuto che, nel caso di ricorsi presentati molto tempo dopo la cessazione del rapporto a termine, potesse validamente sostenersi che il lavoratore avesse in qualche modo tacitamente rinunciato al rapporto medesimo.

La prova di quest'ultima ipotesi incombe sul datore di lavoro e può essere messa in discussione, qualora il lavoratore non abbia assunto ulteriori occupazioni o abbia in qualche modo insistito per proseguire il proprio rapporto di lavoro.