

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso *ex art.* 414 cod. proc. civ. dinanzi al Giudice del Lavoro di Milano Giovanni Candela conveniva in giudizio la s.p.a. Poste Italiane esponendo \*) di essere stata assunto con un contratto a tempo determinato stipulato in data 30 dicembre 1998 ai sensi dell'art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994; \*) che tale contratto prevedeva inizialmente una durata dal 30 dicembre 1998 al 31 gennaio 1999; \*) che, prima della scadenza, la durata del cennato contratto veniva

prorogata sino al 28 febbraio 1999; \*) che, al termine della proroga, era stato licenziato ed aveva tempestivamente impugnato l'estinzione del rapporto (qualificando la stessa come licenziamento) e, comunque, aveva costituito in mora la società datrice di lavoro mettendo a disposizione della stessa le proprie energie lavorative. Il ricorrente ha, quindi, richiesto all'adito Giudice del lavoro che venisse accertata e dichiarata la "nullità/illegittimità" dei termini (originario e di proroga) del contratto di lavoro intercorso, nonché l'instaurazione di un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con ogni relativa conseguenza.

Si costituiva in giudizio la s.p.a. Poste Italiane che impugnava integralmente la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto.

L'adito Giudice del lavoro accoglieva il ricorso ma – su impugnativa della parte soccombente e ricostitutosi il contraddittorio – la Corte di Appello di Milano <<in parziale riforma della sentenza appellata, dichiara(va) non interrotto il rapporto ed ordinava alle Poste il ripristino dello stesso; condanna(va)le Poste a pagare la retribuzione non corrisposta dalla data dell'interruzione del rapporto al ripristino, con interessi e rivalutazione dalle scadenze; condanna(va) le Poste a pagare le spese del grado>>.

Per quello che rileva in questa sede la Corte territoriale ha rimarcato che: a) <<ai fini della validità dell'apposizione del

“termine”, il richiamato accordo integrativo del 25 settembre 1997 fa riferimento “ad esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali, in relazione alla trasformazione giuridica dell’ente, 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”>>; *b)* <<tale disposizione costituisce un programma finalizzato ad una più elastica ed agevole disposizione delle risorse umane collegato ad un piano di trasformazione ed adeguamento delle Poste Italiane, che resta però del tutto indeterminato quanto a modalità di tempo e di strumenti salvo che per quanto riguarda il ricorso al lavoro a termine>>; *c)* <<in questo modo il ricorso ad un certo numero di contratti a termine, più che costituire una componente di un programma delineato nei suoi tempi, modalità ed obiettivo da raggiungere in una concreta collocazione di spazio temporale, diventa esso stesso un obiettivo (permanente) per far fronte alle esigenze di distribuzione delle risorse umane nel territorio>>; *d)* <<strumento, quindi, di fluidità svincolato da un piano preciso da realizzare con tempi e modalità predefinite e, però, al di fuori della previsione di cui all’art. 23 della legge n. 36/1987>>.



Per la cassazione di tale sentenza la s.p.a. Poste Italiane ha proposto ricorso affidato a due motivi e sostenuto da memoria *ex art.* 378 c.p.c..

L'intimato Giovanni Candela resiste con controricorso.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

I -. Con il primo motivo di ricorso la società ricorrente – denunciando “violazione dell’art. 1362 cod. civ. in relazione agli artt. 1 e 2 della legge n. 230/1962 e 23 della legge n. 56/1987, nonché vizi di motivazione” – addebita alla Corte di Appello di Milano di avere <<erroneamente affermato che la sussistenza di un piano di ristrutturazione e di trasformazione aziendale di lungo periodo (inevitabilmente indeterminato nella sua effettiva durata temporale) non potrebbe costituire legittima causale per i contratti a termine, ancorché la contrattazione collettiva lo abbia espressamente qualificato come tale, [*in quanto*] sussisterebbero degli impliciti limiti sostanziali alla contrattazione collettiva in materia di contratti a termine, in base ai quali la stessa non potrebbe individuare liberamente le ipotesi di legittima apponibilità del termine finale al contratto di lavoro subordinato>>, rilevando conclusivamente che, ai sensi dell’art. 23 cit., <<la contrattazione collettiva ha la facoltà di legittimare l’apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato per

qualunque condizione di fatto anche di durata temporale indeterminata e senza che i poteri dello Stato possano sindacarne nel merito l'opportunità>>.

Con il secondo motivo (o "prosieguo" del primo) la ricorrente si rifà testualmente alle "parti sociali" e – rilevando che le parti contraenti avevano <<espressamente e più volte fornito una interpretazione autentica dell'accordo collettivo 25 settembre 1997 che ne garantiva la piena validità formale e sostanziale>> nel senso che, con accordo sempre in data 25 settembre 1997, le parti si erano date atto che <<fino al 31 gennaio 1998 l'impresa si trova nella situazione di cui al punto che precede>> – censura la sentenza impugnata per avere la Corte territoriale <<violato un criterio fondamentale di interpretazione del contratto disattendendo detta interpretazione autentica senza alcuna motivazione al riguardo>>.

**II/a -.** I cennati motivi di ricorso – esaminabili congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi – si appalesano meritevoli di accoglimento con la precisazione che verrà di seguito indicata.

Al riguardo si rileva – in conformità, su tale punto, a quanto recentemente affermato da questa Corte con la sentenza n. 14011/2004 (in parziale contrasto con le precedenti sentenze nn. 18354/2003 e 995/2004) – che l'art. 23 della legge n. 56/1987 sancisce, al primo comma, che <<l'apposizione di un termine alla durata del contratto di

lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'art. 8 bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato>>. L'ipotesi (così legislativamente consentita) concernente la presente controversia è quella individuata dall'accordo sindacale 25 settembre 1997 (sottoscritto dalle parti sindacali ad integrazione dell'art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994) con testuale riferimento alle <<esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, 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>>.

**II/b -** La norma dell'art. 23 rappresenta uno sviluppo, indubbiamente fortemente innovativo, del modello dei contratti a termine "autorizzati", per i quali, cioè, l'autorizzazione costituiva il

presupposto necessario per la valida apposizione del termine di durata, già introdotto nell'ordinamento dal d.l. 3 dicembre 1977, n. 876, conv. in legge 3 febbraio 1978, n. 18 (con le successive modificazioni di cui alle leggi 24 novembre 1978, n. 737, 25 marzo 1983, n. 79, di conversione del d.l. 29 gennaio 1983, n. 117, e 25 marzo 1986, n. 84), mediante l'attribuzione ad un organo pubblico (Ispettorato del lavoro) del potere autorizzativo all'esito di accertamento preventivo degli elementi della fattispecie normativa dell'intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno.

Con tale modello, in effetti, sono state create aree di lavoratori precari e stagionali nel mercato di lavoro interno all'impresa, in funzione di integrazione ricorrente dell'organico normale.

La riserva all'autonomia collettiva dell'individuazione di ipotesi di contratti a termine, ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge, ha inteso evidentemente creare un diverso sistema di controllo sulle modalità di utilizzazione dello strumento contrattuale, parallelo e alternativo rispetto a quello della legge n. 18/1978, per cui, accanto all'area originaria del contratto a termine per esigenze organizzative qualitativamente straordinarie, è stata prevista la possibilità di prevedere un'area di impiego normale e ricorrente del tipo contrattuale, del quale risulta in parte modificata la funzione economico-sociale, restando la tutela del lavoratore affidata non più alle previsioni di

norme inderogabili, generali e astratte, ma allo strumento negoziale collettivo.

Peraltro, sulla portata della delega alla contrattazione collettiva, è sorto il problema interpretativo se il contratto a termine autorizzato dalla contrattazione collettiva venisse a costituire, essendone mutata la funzione economico-sociale, un tipo contrattuale a sè stante, interamente sottratto all'area di applicazione della legge 18 aprile 1962, n. 230, rimasta, fino all'entrata in vigore del d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la legge generale della materia: problema che può considerarsi definitivamente risolto dalla giurisprudenza della Corte, nel senso dell'affermazione del principio di diritto – Cass. Sezioni Unite n. 10343/1993, Cass. n. 18354/2003 – secondo cui la disposizione dell'art. 23 della legge n. 56/1987, che consente alla contrattazione collettiva di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione di un termine al contratto individuale di lavoro, opera sul medesimo piano della disciplina generale in materia e si inserisce nel sistema da questa delineato.

Consegue a questo principio di diritto che l'applicazione di detta disposizione non si sottrae alla sanzione della conversione (del rapporto di lavoro a termine) in rapporto a tempo indeterminato e non deroga al principio dell'onere della prova a carico del datore di lavoro.

Il rinvio della legge alla contrattazione collettiva, per l'individuazione di ipotesi ulteriori (*"oltre che"*), rispetto a quelle già previste dalle norme richiamate dallo stesso art. 23, reca la precisazione del livello della stessa contrattazione (nazionale o locale), con esclusione di quella aziendale, nonché gli agenti contrattuali (*"sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*); ma nessun principio o criterio direttivo viene contestualmente enunciato in ordine alle ipotesi da individuare, prevedendosi soltanto che le stesse debbano essere ulteriori e, perciò, diverse rispetto a quelle già previste dalla legge.

Ne risulta, quindi, una sorta di *"delega in bianco"* a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, non essendo questi vincolati all'individuazione di ipotesi comunque omologhe rispetto a quelle già previste dalla legge (Cass. 14011/2004).

In tale contesto è, altresì, da precisare che la fattispecie contrattuale ora in contestazione riguarda un periodo di tempo compreso tra il novembre 1998 ed il settembre 2000 e, quindi, una fattispecie esauritasi anteriormente all'entrata in vigore del summenzionato d. lgs. n. 368/2001, che ha modificato in senso abrogativo la precedente normativa *ex lege* n. 230/1962.

Non sono, poi, neppure applicabili *ratione temporis* le disposizioni derogatorie del regime di diritto comune *ex ventunesimo* comma dell'art. 9 del d.l. n. 510/1996 (convertito nella legge n. 608/1996) secondo cui "le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato effettuate dall'Ente Poste Italiane, a decorrere dalla data della sua costituzione e comunque non oltre il 30 giugno 1997, non possono dare luogo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato e decadono invece allo scadere del termine finale di ciascun contratto".

II/c -. In forza, invece, della sudefinita "delega in bianco" *ex art. 23* della legge n. 56/1987 le parti sindacali ivi indicate hanno individuato – come si è dinanzi constatato e già riportato – quale "nuova" ipotesi di contratto a termine quella determinata da <<esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di rimodulazione degli assetti occupazionali quale condizione per la trasformazione giuridica dell'Ente>> (accordo sindacale 25 settembre 1997): legge che, con la sua portata applicativa affidata all'autonomia sindacale, si inserisce nel complesso sistema delineato dalla legge n. 230/1962, nel senso che restano applicabili le regole da questa prescritte, come ad esempio la trasformazione in un unico rapporto a tempo indeterminato dei successivi contratti a termine posti in essere con intento elusivo delle disposizioni di legge (Cass. n. 7519/1998), ed anche – vale ribadirlo –

la regola per cui l'onere probatorio sulle condizioni che giustificano, sia l'assunzione a termine, sia la sua temporanea proroga, resta a carico del datore di lavoro (Cass. n. 19695/2003, Cass. n. 8532/2003, Cass. n. 3843/2000).

Appare, dunque, parzialmente inesatta la statuizione contenuta nella sentenza impugnata nel punto in cui rinviene nel sistema delineato dalla legge la necessità che – ove le nuove ipotesi di contratto a termine siano dotate di particolare ampiezza tale da capovolgere il rapporto tra la regola generale dell'assunzione a tempo indeterminato e l'assunzione a termine – la norma contrattuale debba naturalmente avere, di per sé, una efficacia temporale limitata, perché (come già rilevato nella particolare fattispecie normativa) l'autonomia sindacale non trova limiti nella legge per quanto riguarda la tipologia e l'ambito temporale di operatività delle nuove ipotesi di contratti a termine da introdurre.

A tale riguardo la parte interessata aveva sostenuto – con riferimento a quanto eccepito dalla s.p.a. Poste Italiane (sulla quale incombeva il relativo onere probatorio) in merito alla sussistenza, in ogni caso, di una deroga al disposto dell'art. 1 della legge n. 230/1962 nella situazione contrattuale in contestazione – che la legittimità della “nuova” ipotesi di contratto a termine individuata dal summenzionato accordo sindacale 25 settembre 1997 (talché, in linea generale,

consentita dall'art. 23 della legge n. 57/1987) era comunque esclusa per i contratti stipulati dopo il 30 aprile 1998 (nel cui arco di tempo rientrava la fattispecie contrattuale controvertita) poiché, con accordo sindacale "attuativo" sottoscritto pure in data 25 settembre 1997, era stato fissato al 31 gennaio 1998 il termine per l'Ente Poste per fare legittimamente ricorso alla cennata ipotesi di contratto a termine (termine, poi, definitivamente prorogato al 30 aprile 1998 giusta il nuovo accordo sindacale "attuativo" del 16 gennaio 1998).

Su tale punto la Corte territoriale non si è, però, pronunciata affermando espressamente che <<la considerazione [*scilicet*: dell'illegittimità *ab imis* della previsione della ipotesi di contratto a termine contenuta nell'accordo sindacale 25 settembre 1997] è assorbente rispetto all'ulteriore profilo della proroga>>, per cui – *in primo luogo* – le censure formulate dalla società ricorrente su tale questione (ed alle quali ha replicato la controricorrente) si caratterizzano per la loro superfluità nella presente sede (non essendosi la sentenza impugnata pronunciata *in parte qua*) e – *in secondo luogo* – sulla situazione contrattuale derivante dalla risoluzione della cennata questione dovrà pronunciarsi il giudice di rinvio dopo completa disamina e motivata valutazione della tipologia e dell'ambito di operatività di quanto delegato dalla legge n. 56/1987 all'autonomia sindacale.

III -. In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, il ricorso proposto dalla s.p.a. Poste Italiane va accolto e la sentenza impugnata va cassata, con rinvio ad altro giudice – che si designa nella Corte di Appello di Brescia – perché proceda al completo riesame della controversia attenendosi ai principi di diritto sul carattere della delega alla contrattazione collettiva contenuta nell'art. 23 della legge n. 56/1987 e sui poteri attribuiti alle parti sindacali di stabilire il relativo ambito temporale di operatività; dando, infine, corretta motivazione del conseguente *decisum*.

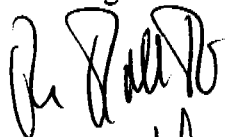
Il Giudice del rinvio provvederà, altresì, in ordine alle spese del giudizio di cassazione (art. 385, terzo comma, cod. proc. civ.).

**P. Q. M.**

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Brescia.

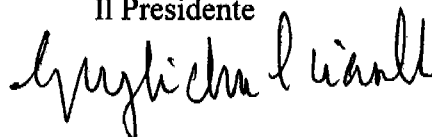
Così deciso, in Roma, il giorno 16 febbraio 2005.

Il Consigliere estensore



*Franco Bonini*  
IL CANCELLIERE

Il Presidente



Depositato in Cancelleria



oggi, 21 MAR. 2005

IL CANCELLIERE

*Franco Bonini*

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI  
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA  
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10  
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533