

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

- SETTORE LAVORO -

Il Giudice del Lavoro di Reggio Emilia, Dott.ssa Elena VEZZOSI, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro 1080/2012 promossa da:

RUSSO SALVATORE, rappresentato e difeso dall'avv. **Andrea Mazza** del foro di Reggio Emilia

- RICORRENTE -

contro

POSTE ITALIANE S.p.A., in persona del suo legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. **MAZZA**

- CONVENUTA -

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 5/11/2012 diretto al giudice del lavoro il sig. **SALVATORE RUSSO** conveniva in giudizio **POSTE ITALIANE S.p.A.** per sentire accogliere le conclusioni di cui in atti, assumendo la nullità del termine apposto al contratto di lavoro stipulato con la società, e la conseguente costituzione di contratto di lavoro a tempo indeterminato a far tempo dalla data di inizio del primo contratto.

Esponiva il ricorrente di essere stato dipendente della società suddetta -con mansioni di recapito postale ed inquadramento nell'Area Operativa - assunto con contratto a tempo determinato, dal 2/11/2011 al 31/1/2012, ai sensi dell'art.2 comma 1 bis del DLgs 368/2001 come modificato dalla L.266/2005.

In realtà - asseriva il ricorrente - il proprio rapporto di lavoro con la convenuta era in tutto e per tutto configurabile come rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e ciò fondamentalmente in quanto lo stesso viola palesemente la normativa in tema di assunzioni a tempo determinato ed in particolare il precetto normativo secondo cui l'apposizione del termine deve essere giustificata e



specificata in maniera compiuta da parte del datore di lavoro; ed infatti il detto contratto motivava l'assunzione in modo assai generico, non fornendo alcun chiarimento in ordine alle specifiche esigenze lavorative alle quali dover far fronte, ed avendo in realtà la ricorrente svolto la propria prestazione lavorativa per coprire vuoti d'organico congeniti e non per sopperire all'incremento dell'attività.

La società convenuta si costituiva in giudizio contestando in fatto e diritto quanto affermato dal ricorrente.

Effettuate da entrambe le parti in corso di causa produzioni documentali, non necessitando la causa di ulteriore attività istruttoria, la stessa veniva decisa all'odierna udienza del 28 febbraio 2014 mediante lettura della sentenza contestuale resa all'esito della camera di consiglio.

Va premesso che nel caso in esame si discute di unico contratto stipulato inter partes della durata di tre mesi (dal 2/11/2011 al 31/1/2012) sulla base dell'art. 2 comma 1 bis della legge n. 368/2001.

Oramai può dirsi consolidato l'orientamento della Suprema Corte (Cass. lav.n.13221/2012) secondo il quale *"In tema di contratti di lavoro a tempo determinato, l'art. 2, comma 1 bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, aggiunto dall'art. 1, comma 558, della legge n. 266 del 2005, ha introdotto, per le imprese operanti nel settore postale, un'ipotesi di valida apposizione del termine autonoma rispetto a quelle stabilite dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368 del 2001, richiedendo esclusivamente il rispetto dei limiti temporali, percentuali (sull'organico aziendale) e di comunicazione alle organizzazioni sindacali provinciali e non anche l'indicazione delle ragioni giustificative dell'apposizione del termine, dovendosi escludere che tale previsione sia irragionevole - come positivamente valutato dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 214 del 2009 - o contrasti con il divieto di regresso contenuto nell'art. 8 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 99/70/CE, trattandosi di disposizione speciale, introdotta accanto ad altra analoga previsione speciale, con la quale il legislatore si è limitato ad operare una tipizzazione della ricorrenza di esigenze oggettive, secondo una valutazione di tipicità sociale. Ne consegue che per i relativi contratti di lavoro non opera l'onere di indicare sotto il profilo formale, e di rispettare sul piano sostanziale la causale, oggettiva e di natura temporanea, giustificatrice dell'apposizione di un termine al rapporto"*; del pari, di poco precedente, Cass. Sez. lav.n.11659/2012 ha affermato: *"In tema di contratto di lavoro a tempo determinato, la disposizione dell'art. 2, comma 1-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, aggiunta dall'art. 1, comma 558, della legge n. 266 del 2005, perseguendo una "ratio" di parziale liberalizzazione delle assunzioni a termine nel settore delle poste, consente alle imprese concessionarie dei servizi postali di stipulare contratti a tempo determinato, nei limiti*

GIURE.IT



e per i periodi ivi previsti, senza necessità di indicare le ragioni obiettive giustificatrici dell'apposizione del termine. Tale disposizione non contrasta con l'ordinamento comunitario, in quanto, come rilevato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (C-20/10, Vino), è giustificata dalla direttiva 1997/67/CE, in tema di sviluppo del mercato interno dei servizi postali, non venendo in rilievo la direttiva 1999/70/CE, in tema di lavoro a tempo determinato, neppure con riferimento al principio di non discriminazione, che è affermato per le disparità di trattamento fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, ma non anche per le disparità di trattamento fra differenti categorie di lavoratori a tempo determinato”.

A tali illustri precedenti ha fatto seguito la pressoché unanime giurisprudenza di merito, anche in grado di appello, e la giurisprudenza sia di questo Tribunale del Lavoro (413/2012) che della Corte d'Appello di Bologna.

In punto di fatto, risulta infondata la doglianza relativa alla mancata comunicazione delle richieste di assunzione alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria, a fronte della documentazione prodotta dalla resistente (cfr. doc. 3) da cui emerge che detta comunicazione è stata effettuata.

Appare, poi, infondata la contestazione relativa alla violazione della clausola di contingentamento.

Si osserva, infatti, innanzitutto, che l'eccezione così come formulata in ricorso senza specifico riferimento al superamento del limite del 15% al momento di stipula del contratto è inconferente.

E' infatti evidente che la nullità del termine va apprezzata al momento della stipula del contratto non potendosi configurare una nullità sopravvenuta in caso di successivo superamento del limite (sul punto, tra la giurisprudenza di merito prodotta dalla datrice di lavoro, si evidenzia la sentenza Tribunale di Bologna n.718/2011, che osserva: *“la sanzione della nullità non può colpire tutti i contratti ma solo quelli stipulati dopo il superamento della soglia massima prevista dalla legge. In altri termini, se al momento dell'assunzione oggetto di causa la società convenuta aveva stipulato un numero di contratti a termine inferiore al 15% dell'organico, il contratto – la cui apposizione del termine è oggetto del giudizio- non può essere dichiarato nullo e la circostanza che, eventualmente, nel corso dell'anno solare tale limite quantitativo possa essere superato non è comunque idonea a determinare la nullità –sopravvenuta- di un contratto che al momento della stipula doveva ritenersi valido. Argomentando diversamente si dovrebbe affermare che un atto valido possa diventare nullo per un evento sopravvenuto del tutto estraneo al rapporto”*).

Ne consegue, quindi, che già per tale motivo l'eccezione così come formulata deve essere rigettata. Si ritiene, peraltro, ad abundantiam, che dalla documentazione prodotta da Poste già nel proprio atto di costituzione (cfr. doc.4) risulti anche provato il rispetto del limite del 15% di cui all'art. 1-bis n. 368/2001 che così dispone *“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*

GIURE.IT



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...".

Si rileva, infatti, innanzitutto, che l'assunto di parte ricorrente secondo cui ai fini del calcolo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato si dovrebbe tenere conto solo di quelli assunti per il settore postale appare infondato in quanto non trova positivo riscontro né nel tenore, né nella ratio della legge che parla, invece, chiaramente di "organico aziendale" (e sul punto si veda la numerosa giurisprudenza di merito prodotta da Poste, tra cui Corte d'Appello di Firenze 202/2012; e la stessa già citata Cass. Sez. L, **Sentenza n. 13221 del 26/07/2012** che si riferisce anch'essa all'organico aziendale complessivamente inteso e calcolato).

In ogni caso, dal doc.4 di Poste si evince che il personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2011 fosse di 146.459 unità, e che dunque il 15% si attestasse nel numero di 21.969; e che i contratti a termine stipulati nel 2011 siano stati invece alla data del 31/12/2011 (data addirittura successiva alla stipula del contratto a TD di cui si discute) n.8.509, numero enormemente al di sotto della soglia innanzi esposta (dati espressi secondo il principio del 'full time equivalent').

Né è ragionevolmente pensabile ritenere che alla data di cessazione del contratto di cui è causa (31/1/2012, dunque addirittura nell'anno successivo, appena iniziato) che tale soglia potesse essere già stata superata.

Le stesse Poste hanno poi prodotto l'estratto della relazione finanziaria allegata al bilancio aziendale 2011 tratto dal sito internet di Poste Italiane, dal quale si evidenzia che il totale delle unità dipendenti, espresso con il criterio del "full time equivalent" e non 'per testa' fosse di 8702 FTE.

Ma anche questo dato leggermente superiore è solo pari ad 1/3 dei contratti a TD in astratto stipulabili da Poste nel 2011.

Per concludere, è stata depositata da Poste anche la documentazione inerente la valutazione rischi (cfr. doc.5) effettuata presso il CPD di Reggio Emilia Nord presso cui lavorò il ricorrente.

Le spese di lite sono comunque compensate tra le parti nonostante la soccombenza, a fronte del permanere di un circoscritto contrasto nella giurisprudenza di merito; ed a fronte soprattutto della differente posizione economica dei due contraenti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 385/2012 R.G. così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso

GIURE.IT



- 2) Compensa le spese giudiziali tra le parti.

Reggio Emilia, 28/2/2014

Il Giudice

dott.ssa Elena Vezzosi

GIURE.IT

