



ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE DOLL - ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

14 APR 2005

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Guglielmo SCIARELLI - Presidente -

R.G.N. 22327/03

Dott. Francesco Antonio MAIORANO - Consigliere -

24771/03

Dott. Guido VIDIRI - Rel. Consigliere -

Cron. 7745

Dott. Antonio LAMORGESE - Consigliere -

Rep.

Dott. Giovanni AMOROSO - Consigliere -

Ud. 15/03/05

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

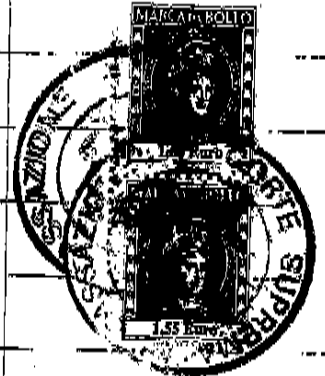
sul ricorso proposto da:

POSTE ITALIANE SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA PLINIO 21, presso lo studio dell'avvocato LUIGI FIORILLO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato SALVATORE TRIFIRO', giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

RENDINE GABRIELE, domiciliato in ROMA presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli avvocati ALBERTO MEDINA, GIOVANNI SERTORI, giusta delega in atti;



2005

1308



- *controricorrente* -

nonchè contro

IANNIELLO MASSIMILIANO, già elettivamente domiciliato in ROMA VIALE BRUNO BUOZZI 32, presso lo studio dell'avvocato AFELTRA ROBERTO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ZEZZA LUIGI, giusta delega in atti, e da ultimo d'ufficio presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE;

- *controricorrente* -

nonchè contro

IAFULLO CRISTINA;

- *intimato* -

e sul 2° ricorso n° 24771/03 proposto da:

IAFULLO CRISTINA, elettivamente domiciliata in ROMA VIALE DELLE MILIZIE 38, presso lo studio dell'avvocato SERGIO GALLEANO, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- *controricorrente e ricorrente incidentale* -

nonchè contro

POSTE ITALIANE SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA PLINIO 21, presso lo studio dell'avvocato LUIGI FIORILLO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato SALVATORE TRIFIRO', giusta delega in atti;



- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 561/02 della Corte d'Appello di
MILANO, depositata il 19/09/02 - R.G.N. 6-21-22/2002;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 15/03/05 dal Consigliere Dott. Guido
VIDIRI;

uditi gli Avvocati FIORILLO, GALLEANO per delega
ZEZZA;

uditi gli Avvocati GALLEANO per delega SERTORI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. Marcello MATERA che ha concluso per il
rigetto del ricorso principale e di quello
incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Cristina Iafullo, Gabriele Rendine e Massimiliano Iannello ottenevano in separati giudizi sentenza di accoglimento, in tutto o in parte, delle loro domande contro la s.p.a. Poste Italiane, che avevano a fondamento l'affermata illegittimità di contratti a termine. In particolare con sentenza n. 16 del 4 gennaio 2001 il Tribunale di Milano dichiarava la nullità di tutti i termini finali dei contratti riguardanti Massimiliano Iannello, condannando le Poste Italiane alla riammissione dello stesso nel posto di lavoro ed a corrispondergli le retribuzioni dal 4 agosto 2000; con sentenza n. 111 dell'11 gennaio 2001 dichiarava la nullità del termine del 31 gennaio 1999 apposto al contratto con il Rendine nonché l'illegittimità del licenziamento di cui alla comunicazione del 30 gennaio 1999 con la reintegrazione ex art. 18 stat. lav.; ed ancora con sentenza n. 114 del 13 gennaio 2001 riconosceva la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato per Iafullo dal 4 giugno 1999.

Avverso le suddette sentenze proponeva appello la s.p.a. Poste Italiane deducendo la legittimità dei termini, perchè posti in essere in forza di norma contrattuale collettiva che detti termini consentiva

Giuseppe Rube

di apporre ai singoli contratti di lavoro.

Dopo la costituzione del Redine, dello Iannello nonché della Iafullo, che proponeva anche appello incidentale in relazione al mancato riconoscimento dell'illegittimità dell'apposizione del termine già dal contratto del 9 ottobre 1998, la Corte d'appello di Milano con sentenza del 19 settembre 2002, in parziale riforma della sentenza n. 114 del 2001, dichiarava l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato tra le parti già dal 10 ottobre 1998 confermando nel resto; confermava la sentenza n. 16 del 2001 dello stesso Tribunale di Milano; ed, infine, in parziale riforma della sentenza n. 111 del 2001, condannava la società al ripristino del rapporto di lavoro in luogo della reintegrazione ed a pagare gli importi corrispondenti alla retribuzione, oltre interessi e rivalutazione dalla notifica del ricorso di primo grado.

Nel pervenire a tale conclusione la Corte territoriale premetteva che l'assunzione con contratti a termine dell'Ente Poste era avvenuta alla stregua dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di definire nuove ipotesi di legittima apposizione del termine rispetto a quelle previste dalla legge. Nel

Guido P. Colucci

caso di specie, il ricorso al contratto a termine era stato consentito dal contratto collettivo di settore, all'epoca vigente, che faceva riferimento alle "esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di 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"(art. 8 quale integrato dall'accordo del 25 settembre 1997). Nonostante si fosse in presenza con la legge n. 56 del 1987 di un ampliamento delle fattispecie consentite di contratto di lavoro a termine, detto contratto, giusta quanto esplicitato inequivocabilmente dall'art. 1 della legge n. 230 del 1962, restava però sempre un istituto di carattere eccezionale.

Precisava ancora la Corte che le fattispecie in esame - che si inquadrava in un processo di ristrutturazione dell'Ente Poste Italiane in ragione della poi avvenuta trasformazione e della sperimentazione di nuovi servizi - in mancanza dell'indicazione di termini, magari poi prorogati,

Giuseppe Volini

finivano per determinare di fatto una indeterminata sospensione dell'intero regime ordinario delle assunzioni da effettuarsi dalla società, con un effettivo capovolgimento del rapporto - legislativamente previsto - tra regola ed eccezione. Ne conseguiva la necessità nelle suddette fattispecie della indicazione di un limite temporaneo di efficacia del contratto; limite che eventualmente poteva essere rifissato contestualmente, ove le parti collettive si fossero rese consapevoli della realizzazione, ancora in fieri, dell'obiettivo che con i contratti stessi si intendeva perseguire. Tutto ciò spiegava perchè le organizzazioni sindacali che avevano concluso l'originaria intesa ne avevano siglato anche altra, che riconosceva il trovarsi dell'impresa nelle condizioni legittimanti il contratto a termine sino al 31 gennaio 1998, ed avevano ancora raggiunto successivi accordi, con i quali avevano previsto la possibilità di "procedere ad assunzioni del personale straordinario con contratto a tempo determinato" entro date successive, e da ultimo entro il 30 aprile 1998, prevedendo, infine, un ulteriore differimento ma solo con riguardo alla causale della sostituzione dei lavori in ferie e per l'assunzione a tempo parziale.

Giuseppe Rota

Corollario della contrattazione collettiva succedutasi nel tempo era, dunque, che le assunzioni cadute dopo il 30 aprile 1998 erano prive di strumento derogatorio - a nulla significando che poi era stato siglato altro accordo il 18 gennaio 2001 - con l'ulteriore conseguenza che le suddette assunzioni dovevano considerarsi in violazione della disciplina generale dettata dalla legge n. 230 del 1968, e, pertanto, trasformate in contratti a tempo indeterminato in ragione dell'art. 1 della suddetta legge.

Alla luce di tali considerazioni la Corte territoriale, con riferimento alla posizione della Iafullo, statuiva che il suo rapporto lavorativo, in accoglimento del proposto appello incidentale, doveva considerarsi a tempo indeterminato già dal 10 ottobre 1998; mentre per quanto riguardava il Rendine doveva reputarsi fondato l'appello delle s.p.a. Poste con riferimento al disposto dell'art. 18 stat. lav. perchè la comunicazione della scadenza del termine da parte della società doveva considerarsi equivalente non ad un licenziamento ma ad un richiamo al termine di scadenza come strumento idoneo a produrre effetti risolutori del rapporto, sicchè la statuizione sull'illegittimità del licenziamento e sulla reintegrazione di cui alla sentenza di primo grado

Guido P. S.

andava sostituita con la condanna alla riattivazione del rapporto ed al pagamento delle relative retribuzioni nel frattempo maturate a partire dalla messa in mora da farsi risalire alla data di notifica del ricorso di primo grado.

Il giudice d'appello, da ultimo, rigettava integralmente l'appello della società Poste Italiane con riferimento alla posizione dello Iannello.

Contro tale decisione la s.p.a. Poste italiane propone ricorso per cassazione, affidato sostanzialmente a quattro motivi.

Resistono con controricorso Gabriele Rendine, Massimiliano Iannello nonché Cristina Iafullo, che ha spiegato anche ricorso incidentale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso principale e quello incidentale vanno riuniti ai sensi dell'art. 335 c.p.c. perchè proposti contro la medesima sentenza.
2. Dopo avere premesso che nell'attuale momento non è più lecito considerare il contratto a termine come eccezione rispetto al contratto a tempo indeterminato (perchè accanto al primo che rimane la tipologia ordinaria si pone anche la fattispecie del contratto a tempo determinato) e dopo avere sottolineato la complessità del procedimento di

Giusto Testa

privatizzazione delle Poste , che ha visto dapprima il passaggio dell'Amministrazione postale in "Ente Poste Italiane" (ente pubblico italiano), e poi in società per azioni, la società ricorrente con il primo motivo deduce omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Lamenta in particolare che la sentenza impugnata - dopo avere evidenziato che la causale prevista dall'art.8 del contratto collettivo sottolineava le esigenze eccezionali della società, aggiungendo che proprio la previsione di dette esigenze legittimava l'introduzione di deroghe ampie alla disciplina generale della legge n. 230 del 1962 - non aveva tratto da tale considerazione le dovute conseguenze laddove aveva affermato che in difetto dell'indicazione di un termine si era di fatto verificata una indeterminata sospensione dell'intero regime ordinario delle assunzioni e la necessità di indicare comunque un limite temporale. In altre parole la sentenza di appello aveva implicitamente affermato che, in assenza della indicazione di un termine, la sussistenza di un piano di ristrutturazione e di trasformazione aziendale di lungo periodo non poteva costituire - in sè e per sè - una legittima causale per i contratti a termine

Giulio Tolu

ancorchè la contrattazione collettiva lo avesse espressamente qualificato come tale.

Con il secondo motivo la società deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1 e 2 della legge 18 aprile 1962 n. 230 nonchè dell'art. 23 della legge 26 febbraio 1987 n. 56 (art. 360 n. 3 c.p.c.). In particolare sostiene che con l'art. 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987 il legislatore ha inteso affidare alla contrattazione collettiva, con ampia delega, il compito di introdurre - seppure con l'unico limite della individuazione di una "quota" di lavoro temporaneo negli organici aziendali - nuove ed ulteriori ipotesi di legittima opposizione del termine alla durata del rapporto di lavoro subordinato, escludendo così l'interferenza di altri poteri dello Stato sulle modalità di esercizio dell'autonomia collettiva e sulle soluzioni negoziali raggiunte attraverso di essa.

Questo verbo

Con il terzo motivo la ricorrente denuncia un ulteriore vizio di motivazione rilevando che la sentenza di appello non spiega come "i pretesi accordi di proroga" potessero prevalere ed addirittura derogare al contratto collettivo, che giusta il disposto dell'art. 23 legge n. 26 del 1987 non dettava alcun limite alla contrattazione delle

parti sociali, se non nella percentuale dei lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto all'organico stabile. La reale volontà delle parti sociali nello stipulare l'integrazione dell'art. 8 del c.c.n.l. del 1994 era stata così ben diversa e lontana da quella individuata dal giudice di secondo grado rispetto a tale contratto, che prevedeva la possibilità di dare origine a rapporti di lavoro a tempo determinato - oltre le fattispecie previste nella legge n. 230 del 1968, - anche in altri tre casi. Con l'accordo del 25 settembre 1997 erano state integrate le cause giustificatrici con la nuova ipotesi delle "esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, quale condizione per la trasformazione della natura giuridica dell'Ente e per la predisposizione di nuovi assetti organizzativi, non prevedendosi alcuna previsione di termini di durata da apporre ai contratti a termine". Come era dimostrato anche dalle riunioni del 24 maggio 1999 e del 18 gennaio 2001 con la controparte, le organizzazioni sindacali avevano inteso convenire unicamente sul perdurare delle esigenze di ristrutturazione delle Poste mettendo in rilievo come tali esigenze perdurassero nel tempo,

Giulio Faler

anzi che fossero divenute ancora più pregnanti nel maggio del 1999, tanto da rendere più massiccio il ricorso ad assunzioni a termine di quello programmato dalla società. In tale contesto ricostruttivo l'interpretazione più coerente dell'accordo integrativo del 25 settembre 1997 era, pertanto, quello, in base al quale lo stesso costituiva una sorta di "trait d'union" tra il contratto collettivo del 26 novembre 1994 ed il contratto collettivo dell'11 gennaio 2001, indispensabile al fine di colmare il vuoto normativo che altrimenti si sarebbe venuto a creare.

La volontà delle parti sociali non era dunque quella di limitare nel tempo l'accordo del 25 settembre 1997, perchè altrimenti sarebbe apparsa illogica la ragione per la quale le organizzazioni sindacali avrebbero consentito la stipulazione di numerosi contratti a termine sì da insistere anzi per un numero superiore a quello stabilito dalla società nè, ancora, avrebbero inserito nel nuovo contratto gli stessi presupposti di fatto di cui all'accordo del 25 settembre 1997.

Con il quarto ed ultimo motivo la società ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss. c.c. nonchè omessa, insufficiente e

Giuseppe Pichini

contraddittoria motivazione in relazione ad un punto decisivo della controversia(art. 360 n. 3 c.p.c.) adducendo ancora che, anche a volere condividere l'assunto secondo cui l'indicazione di un preciso termine è necessario, il giudice d'appello avrebbe dovuto chiedersi se una previsione di tale fatto non fosse già contenuta nel testo del contratto, per poi rendersi conto che il riferimento ad un processo che comporta la "trasformazione della natura giuridica dell'ente" reca l'indiretta indicazione di un termine finale coincidente con l'esaurimento del processo di ristrutturazione. Per di più la Corte territoriale, nell'interpretare i contratti e gli accordi sindacali, non aveva tenuto conto della lettera delle suddette stipulazioni nè aveva dato il dovuto rilievo al comportamento complessivo delle parti; circostanze queste, anche in ragione delle quali, doveva escludersi che i c.d. accordi attuativi, valorizzati dalla Corte milanese, potessero avere l'effetto di delegittimare il ricorso dei contratti a termine a partire dal maggio 1998 o anche - più semplicemente - di considerare concluso con il mese di marzo (o di aprile) 1998 il complesso procedimento riorganizzativo in nome del quale la previsione contrattuale (del ricorso ai contratti a termine) era stata introdotta.

Giuseppe Valsecchi

3. Le censure del ricorrente, da esaminarsi congiuntamente per comportare la soluzione di questioni tra loro strettamente connesse, vanno rigettate perchè prive di fondamento, anche se la motivazione della sentenza merita di essere parzialmente corretta ex art. 384, comma 2, c.p.c.

3.1. 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 alla 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 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

Giuseppe Galati

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, come è stato già ricordato, 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>; ipotesi che è stata precisata dall'accordo sindacale stipulato anche esso in data 25 settembre 1997 (intitolato "accordo attuativo per assunzioni con contratto a termine"), a norma del quale <in relazione all'art. 8 del c.c.n.l., così come integrato con accordo 25 settembre 1997, le parti si danno atto che, sino al 31 gennaio 1998, l'impresa si trova nella situazione che precede, dovendo affrontare il processo di ristrutturazione della sua natura giuridica con la conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione

Giuseppe Galati

degli assetti occupazionali in corso di attuazione. In conseguenza di ciò e per fare fronte alle suddette esigenze si potrà procedere ad assunzione di personale straordinario con contratto a tempo determinato (il termine del 31 gennaio 1998 è stato, poi, definitivamente prorogato al 30 aprile 1998 in forza dell'accordo "attuativo" sottoscritto in data 16 gennaio 1998).

3.2. 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

Giusto Volpe

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 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 ed alternativo rispetto a quello della legge n. 18/1978 per cui, accanto all'aria 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 economica-sociale, restando la tutela del lavoratore affidata non più alle previsioni di norme inderogabili, generali ed 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 economica-sociale, un tipo contrattuale a sè stante, interamente sottratto

Guido Bolin

all'area di applicazione della legge 18 aprile 1962 n. 230, rimasta, sino all'entrata in vigore del d. lgs. 6 settembre 2001 n. 358, la legge generale della materia, problema che può considerarsi definitivamente risolto dalla giurisprudenza della Corte, nel senso dell'affermazione del principio di diritto (Cass., Sez. Un., 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 questo 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

Guida bol

locale), con esclusione di quella aziendale, nonchè 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 alla individuazione di ipotesi comunque omologhe rispetto a quelle già previste dalla legge (Cass. 14011/2004). In tale contesto è, altresì, da precisare che le fattispecie contrattuali ora in contestazione riguardano un periodo di tempo successivo al 30 aprile 1998, cui però non sono applicabili *ratione temporis* nè il d. lgs. n. 368 del 2001 nè 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 dalle Poste Italiane, a decorrere dalla data della sua costituzione e comunque

Giulio Bobe

non oltre il 30 giugno 1997, non possono dar luogo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato e decadono invece allo scadere del termine finale di ciascun contratto".

3.3. In forza, invece, della già definita "delega in bianco" ex art. 23 della legge n. 56/1987 le parti sindacali ivi indicate hanno individuato 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 - come si è già ricordato - in un unico rapporto a tempo indeterminato dei successivi contratti a termine posti in essere con intento elusivo delle disposizioni di legge (Cass. n. 7159/1998), ed anche - vale ribadire - 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.

Giuseppe Lotta

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, perchè (come già rilevato nella particolare fattispecie normativa) l'autonomia sindacale non trova limiti nella legge per quanto riguarda la tipologia delle nuove ipotesi di contratti a termine da introdurre. Ed in tal senso va corretta la motivazione della sentenza, la quale resta comunque conforme a diritto, avendo ancorato - mediante specifica "ragione" motivazionale autonoma e sufficiente - il termine di validità alle pattuizioni contrattuali e, più precisamente, ai termini del 31 gennaio 1998 e 30 aprile 1998 specificamente previsti dai summenzionati accordi sindacali "attuativi" (rispettivamente) del 25 settembre 1997 e 16 gennaio 1998.

La Corte d'appello di Milano ha in particolare, nella sua decisione correttamente ritenuto con

Guido Natani

argomentazioni da sole sufficienti a supportarne la conclusione - e che sostanzialmente disvelano la infondatezza delle censure alla sentenza stessa mossa dalla società ricorrente - che la legittimità dei contratti a termine veniva esclusa per avere i sindacati valutato e riconosciuto pur con gli accordi successivi al 30 aprile 1998 (nel cui ambito temporale rientravano le fattispecie contrattuali in esame) l'eccezionalità della situazione nel suo concreto sviluppo e la necessità che venisse completata la ristrutturazione in ragione della quale si erano legittimate le stipulazioni dei contratti di lavoro a termine.

Giudice Botte

4. In merito alle censure formulate in ordine all'interpretazione degli accordi sindacali summenzionati si rileva che la motivazione adottata dal giudice di appello appare, al riguardo, sinteticamente congrua e sicuramente rispettosa dei canoni ermeneutici ex art. 1362 e ss. c.c., in quanto nell'interpretazione degli accordi sindacali succedutisi per reintrodurre la possibilità di una "nuova" ipotesi di contratto a termine ex art. 23 della legge n. 56/1987 (costituiti da : 1) il primo accordo in data 25 settembre 1997, per individuare la causale della "nuova" ipotesi di contratto a termine .

- "esigenze eccezionali collegate alla trasformazione giuridica dell'Ente"; 2) il secondo, e contestuale al primo, accordo "attuativo per assunzioni con contratto a termine", sempre del 25 settembre, per indicare sino a quando l'ente avesse potuto fare ricorso alla cennata ipotesi di contratto a termine - "fino al 31 gennaio 1998"; 3) l'accordo, sempre "attuativo" del 16 gennaio 1998, per prorogare la summenzionata data - "sino al 30 aprile 1998") il significato letterale delle parole usate è così evidente ed univoco che non necessita di un più diffuso ragionamento al fine della ricostruzione della volontà delle parti, rimarcando che, nella interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di diritto comune (nel cui ambito rientrano sicuramente i tre accordi sindacali surriferiti) si deve fare innanzitutto riferimento al significato letterale delle espressioni usate e, quando esso risulti univoco, è precluso il ricorso ad ulteriori criteri interpretativi, i quali esplicano solo una funzione sussidiaria e complementare nel caso in cui il contenuto del contratto si presti a interpretazioni contrastanti (così ex plurimis : Cass. n. 12245/2003; Cass. n. 12453/2003).

E', comunque, da rilevare che - in tema di

Giuseppe L. L.

interpretazione e di applicazione dei contratti collettivi di diritto comune - la parte, che intenda denunciare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nella interpretazione di una determinazione negoziale o di un comportamento contrattuale da parte del giudice di merito, deve specificare i canoni ermeneutici in concreto violati ed il punto ed il modo in cui il giudice di merito si sia da esso discostato, perchè, in caso diverso, la critica della ricostruzione della volontà negoziale e del comportamento inter partes operata da tale giudice e la proposta di una diversa valutazione investono il "merito" delle valutazioni del giudice e sono, perciò, inammissibili in sede di legittimità (cfr. tra le altre : Cass. n. 17993/2003).

Giudice

Pervero, l'interpretazione della contrattazione collettiva in tutte le sue implicazioni è riservata all'esclusiva competenza del "giudice di merito", le cui valutazioni non soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente: sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione, esigono una

specifica indicazione (ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito) non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (cfr. : Cass. n. 12054/2003).

Più in particolare, le censure riguardanti la motivazione debbono riferirsi all'obiettiva insufficienza di essa o alla contraddittorietà del ragionamento su cui si fonda l'interpretazione accolta, potendo il sindacato di legittimità riguardare esclusivamente la carenza formale della motivazione, ovvero l'equilibrio dei vari elementi che ne costituiscono la struttura argomentativa, non potendosi perciò ritenere idonea ad integrare valido motivo di ricorso per cassazione una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice di merito che - è bene ribadirlo - si risolva solamente nella contrapposizione di una diversa interpretazione ritenuta corretta dalla parte (cfr.: Cass. n. 8994/2001).

Giulio

4.1. In ogni caso - per ricondurre alla fattispecie in esame gli indicati principi generali - la

sentenza impugnata ha correttamente, sia pure implicitamente, rispettato il canone ermeneutico di cui all'art. 1367 c.c. che impone che, nel dubbio, il contratto o le singole clausole debbano interpretarsi nel senso in cui possano avere <qualche effetto>, anzichè in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno, attribuendo così significato agli "accordi attuativi" con cui erano stati stabiliti termini successivi di scadenza alla facoltà di assunzione a tempo, termini che non figuravano nel "primo" accordo sindacale del 25 settembre 1997, in quanto diversamente operando (ritenendo, cioè, che le parti non avessero inteso introdurre limiti temporali alla deroga) si dovrebbe concludere che gli accordi "attuativi" (così definiti dalle parti sindacali <erano senza senso>. Così si è espressa Cass. n. 2866/2004, secondo cui <ne le censure contenute in ricorso valgono ad inficiare la ricostruzione della volontà delle parti come operata dai giudici di merito : in particolare resta irrilevante la circostanza dedotta per cui le associazioni sindacali non avrebbero consentito altre proroghe intendendo esse insistere per un più intenso ricorso alle assunzioni a termine; parimenti inidoneo all'annullamento della stipulazione appare il richiamo all'accordo del 18 gennaio 2001, stipulato dopo oltre

Giudice

due anni dalla scadenza dell'ultima proroga, sicchè non è stata censurata l'argomentazione adottata nella sentenza impugnata per cui detto accordo, anche ove considerato come "interpretazione autentica" della volontà precedentemente espressa dalle parti, non poteva incidere essendo intervenuto quando il diritto del soggetto si era già perfezionato>.

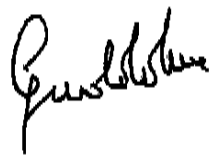
Mentre quest'ultima parte motivazionale della sentenza di questa Corte n. 2866/2004 vale a confermare l'infondatezza delle censure analogamente formulate dalla società ricorrente nel presente giudizio, deve ribadirsi, da ultimo, che non può certo essere ritenuto di alcun valore (ovvero di significato criptico o di individuazione indefinita) quanto pattuito in sede sindacale con accordi espressamente qualificati "attuativi" e sicuramente "integrativi" dell'accordo sanzionante una nuova ipotesi di contratto a termine in forza della "delega" ex art. 23 della legge n. 56/1987: ciò per l'indubbia peculiare importanza della fattispecie negoziale in esame, dove è dato individuare un esempio di affidamento alla contrattazione collettiva di cd. "funzioni paralegislative" in relazione alla possibilità (richiamata dalla giurisprudenza costituzionale) di delega, appunto alla contrattazione

Giustolisi

collettiva di funzioni di produzione normativa con efficacia generale, configurandosi la stessa come fonte di diritto extra ordinem destinata a soddisfare esigenze ordinamentali che avrebbero dovuto essere adempiute dalla contrattazione collettiva prevista dall'inattuato art. 39, comma 4, della Costituzione (cfr. Corte Cost. n. 344/1996).

4.2. Per concludere sul punto, l'interpretazione che la sentenza impugnata ha dato ai contratti ed accordi succedutisi nel tempo, in relazione all'ambito di operatività dei termini di durata apposti ai singoli contratti di lavoro, risulta adeguatamente motivata, priva di salti logici e del tutto rispondente ai canonici ermeneutici di cui agli artt. 1362 e ss. per cui non merita le censure che le sono state mosse.

5. Conseguenze da quanto sinora detto che va dichiarato assorbito il ricorso incidentale con il quale la Iafullo denuncia : violazione dell'art. 23 della legge 56/1987 nonchè omessa ed insufficiente e contraddittoria pronuncia su un fatto rilevante ai fini del decidere (primo motivo), deducendo che il suo contratto a termine doveva considerarsi illegittimo perchè estraneo alle ipotesi legislative ed a quelle individuate per il citato art. 23; ed ancora violazione degli artt. 1 e 2 legge n. 230/1962 e



dell'art. 23 l. n. 56/1987, non essendo consentito lasciare la individuazione delle nuove tipologie del contratto a termine alla mera discrezionalità delle parti ed, in particolare modo, di quella datoriale.

6. Va, dunque, rigettato il ricorso principale ed assorbito quello incidentale.

7. Ricorrono giusti motivi per compensare tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

la Corte riunisce i ricorsi, rigetta il principale e dichiara assorbito quello incidentale. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione. Così deciso in Roma il 15 marzo 2005.

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

Guido Loe

IL PRESIDENTE

Luigi L. L. L.

Quirico Farsella
IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria

oggi, 14 APR. 2005

IL CANCELLIERE

Quirico Farsella