

## FATTO

Con ricorso notificato il 10 settembre 2008, la s.p.a. Poste Italiane ha chiesto a questa Corte suprema l'annullamento della sentenza depositata l'11 settembre 2007, con la quale la Corte d'appello di Milano ha confermato la sentenza n. 65/04 del locale Tribunale, che aveva accertato la nullità del termine apposto al contratto di lavoro stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001 tra M. L.S.M. e la società in data 2 luglio 2002 ("ai sensi della vigente normativa" per "esigenze tecniche, organizzative e produttive anche di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione, ivi ricomprendendo un più funzionale riposizionamento di risorse sul territorio, anche derivanti da innovazioni tecnologiche ovvero conseguenti all'introduzione e/o sperimentazione di nuove tecnologie, prodotti o servizi nonchè all'attuazione delle previsioni di cui agli accordi del 17, 18 e 23 ottobre, 11 dicembre 2001 e 11 gennaio 2002, 13 febbraio e 17 aprile 2002 congiuntamente alla necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie contrattualmente dovute a tutto il personale nel periodo estivo") e dichiarato conseguentemente la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio, con la condanna della società a pagare all'appellante la retribuzione mensile con decorrenza dall'atto di messa in mora.

Il ricorso per Cassazione della s.p.a. Poste Italiane è stato affidato a quattro motivi.

M.L.S.M. ha resistito alle domande con rituale controricorso.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1 - Col primo motivo di ricorso, la società deduce la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1, nonchè il vizio di motivazione della sentenza impugnata.

In proposito, la ricorrente rileva che dalla sentenza sembrerebbe che il solo fatto di avere indicato tre causali giustificative del termine apposto al contratto di lavoro abbia convinto la Corte territoriale della illegittimità di tale termine, e ciò in violazione del D.Lgs. citato, art. 1, che non impone l'indicazione di un'unica causale.

La ricorrente afferma inoltre che tutte e tre le causali congiuntamente indicate a giustificazione della clausola oppositiva del termine al contratto di lavoro tra le parti avrebbero corrisposto a situazioni reali al momento dell'assunzione della M., essendo in atto un processo di ristrutturazione della società, nell'ambito del quale era stata attivata una procedura di mobilità che aveva condotto alla stipulazione degli accordi sindacali citati nel contratto ed essendo l'assunzione avvenuta in un periodo in cui si era aggiunta altresì la necessità di sostituire il personale in ferie.

Il motivo conclude con la formulazione del seguente quesito: "Se, ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, in presenza di due o più esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, idonee, singolarmente o unitariamente considerate, a giustificare l'assunzione a termine, il datore di lavoro possa richiamare tali molteplici esigenze nel contratto di assunzione a termine del singolo lavoratore, ovvero se, ai fini della legittimità dell'assunzione con contratto a termine, debba sussistere e, quindi, essere indicata nel contratto di assunzione, un'unica esigenza di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o produttivo".

2 - Col secondo motivo viene denunciata, sotto altro profilo, la violazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1 e l'insufficiente motivazione della sentenza.

Il motivo investe l'affermazione della Corte d'appello, secondo cui le causali indicate nel contratto sarebbero generiche.

Richiamato il D.Lgs. citato, art. 1, comma 1, la società sostiene che la causale sarebbe stata sufficientemente specificata nel contratto e a tale scopo ne richiama il contenuto, come sopra riportato.

Del resto, secondo la ricorrente, la valutazione di genericità operata dalla Corte territoriale sarebbe altresì non sufficientemente motivata, in quanto non sarebbe spiegato per quali ragioni essa ha ritenuto generica la clausola.

Il motivo si conclude con la formulazione del seguente quesito: "Se, ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, è specifico il richiamo nel contratto di assunzione ad esigenze conseguenti a processi di riorganizzazione comportanti un più funzionale riposizionamento di risorse sul territorio e derivanti da innovazioni tecnologiche e dall'introduzione di nuove tecnologie, nonchè all'attuazione delle previsioni di accordi sindacali specificatamente individuati nel medesimo contratto che disciplinano le conseguenze della stessa riorganizzazione nonchè il richiamo alla necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie contrattualmente dovute a tutto il personale nel periodo estivo".

3 - Col terzo motivo, la ricorrente deduce la violazione dell'art. 2697 c.c. e degli artt. 115 e 116 c.p.c., nonchè il vizio di motivazione della sentenza impugnata.

Il motivo censura l'affermazione della sentenza della Corte d'appello di Milano, secondo cui la società non avrebbe comunque provato o offerto di provare la sussistenza delle esigenze richiamate nel contratto di lavoro.

In proposito, la Corte territoriale avrebbe errato nel valutare il materiale probatorio acquisito, non tenendo adeguato conto del fatto che l'esistenza della ristrutturazione in atto e degli accordi sindacali sulla mobilità non era stata contestata dalla lavoratrice e che il contenuto di questi ultimi era riportato negli scritti difensivi della società, costituendo comunque fatto notorio, come del resto le necessità di assumere personale per sostituire d'estate i dipendenti in ferie.

A sostegno delle proprie deduzioni, la società riproduce il contenuto della memoria di costituzione in primo grado da cui risulterebbe quanto affermato.

Quesito di diritto: "Se, ai sensi degli artt. 115 e 116 c.p.c., il giudice sia tenuto a valutare tutte le prove dedotte dalle parti ovvero possa ignorare le prove fornite da una parte pur in assenza di qualunque prova contraria dedotta dall'altra parte, nonchè se, ai sensi dell'art. 2697 c.c. il giudice possa pervenire all'accoglimento delle pretese di una parte in assenza di qualsivoglia prova a sostegno delle medesime ed anzi in presenza di significativi elementi di prova che depongono in senso contrario".

4 - Col quarto motivo viene dedotto il vizio di motivazione della sentenza impugnata nonchè la violazione dell'art. 12 disp. gen., dell'art. 1419 c.c. e del D.Lgs. n. 368 del 2001, artt. 1, 4 e 5.

La censura investe la sentenza nella parte in cui la Corte territoriale ha ritenuto che rafferma la violazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, comporti la nullità del termine, stante la natura imperativa della norma in parola, applicando poi arbitrariamente a tale nullità la regola della conversione in contratto a tempo indeterminato - non prevista, con scelta consapevole, dalla nuova disciplina di legge -, anzichè quella di cui all'art. 1419 c.c., comma 2.

Con ciò, i giudici avrebbero sovrapposto proprie valutazioni alla scelta ritenuta irragionevole, del legislatore, disapplicando conseguentemente quest'ultima, invece di proporre d'ufficio, in ipotesi, la questione della legittimità costituzionale della stessa.

Inoltre, la sentenza impugnata avrebbe applicato per via analogica il D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 5, commi 2, 3, e 4, anche al caso di non ricorrenza dei requisiti sostanziali dell'assunzione a termine, laddove nessuna lacuna normativa avrebbe consentito un tale procedimento integrativo, inammissibile anche in ragione del carattere speciale del citato art. 5, rispetto alla disciplina generale di cui all'art. 1419 cod. civ..

Quesito: "Se l'accertamento della illegittimità del termine apposto al contratto di assunzione, per pretesa insussistenza dei requisiti di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, debba comportare l'applicazione dell'art. 1419 cod. civ., in tema di nullità parziale del contratto, ovvero l'applicazione analogica del medesimo D.Lgs. n. 368 del 2001, artt. 4 e 5".

Il ricorso conclude con la richiesta di annullamento della sentenza impugnata, con ogni conseguenza di legge e invoca comunque in via subordinata l'applicazione del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 21, convertito nella L. 6 agosto 2008, n. 133, che ha introdotto nel corpo del D.Lgs. n. 368 del 2001, l'art. 4 bis, che per i giudizi in corso prevede unicamente conseguenze risarcitorie in caso di accertata violazione del D.Lgs. medesimo, artt. 1, 2 e 4.

Va premesso che, essendo stato il ricorso proposto avverso una sentenza pubblicata l'11 settembre 2007 e quindi successivamente alla data del 1<sup>o</sup> marzo 2006 (e prima del 4 luglio 2009), ad esso era applicabile l'art. 366 bis c.p.c., allora vigente, a norma del D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, artt. 6 e 27, comma 2.

Come è noto, secondo tale disposizione del codice di rito "Nei casi previsti dell'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 1, 2, 3 e 4, l'illustrazione di ciascun motivo si deve concludere, a pena di inammissibilità, con la formulazione di un quesito di diritto. Nel caso previsto dall'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5), l'illustrazione di ciascun motivo deve contenere, a pena di inammissibilità, la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la rende inidonea a giustificare la decisione".

Da ciò la necessità, nel caso di specie, di formulare un idoneo quesito di diritto con riferimento alle censure di violazione di legge del ricorso e di esprimere, quanto a quelle di vizio di motivazione, un momento di sintesi omologo a quello del quesito di diritto, che ne circoscriva puntualmente i limiti, in maniera di non ingenerare incertezze (in questi ultimi termini, cfr., ad es., Cass. S.U. 1 ottobre 2007 n. 20603, sez. 3<sup>a</sup> 7 aprile 2008 n. 8897 e 20 febbraio 2008 n. 4309).

Nè il requisito del quesito di diritto nè quello della espressione di momento di sintesi argomentativa del difetto di motivazione possono ritenersi comunque rispettati sulla sola base delle argomentazioni svolte nel corso dell'illustrazione del motivo di ricorso, pena l'inutilità della pur innovativa e rigorosa disposizione di legge indicata (in tal senso, cfr., tra le altre, già Cass. 20 giugno 2008 n. 16941).

Secondo la giurisprudenza di questa Corte (Cass. sez. 1<sup>a</sup>, 22 giugno 2007 n. 14682, sez. un. 14 febbraio 2008 n. 3519) l'enunciazione, da parte del ricorrente (anche incidentale ex art. 371 c.p.c.), all'interno di uno dei motivi di cui ai nn. 1, 2, 3 e 4 dell'art. 360 c.p.c., comma 1, del nodo essenziale della questione giuridica di cui egli auspica una certa soluzione persegue la duplice finalità di soddisfare l'interesse del ricorrente ad una decisione della lite diversa da quella cui è pervenuta la sentenza impugnata e insieme quella di enucleare - con valenza più ampia e perciò nomofilattica - il corretto principio di diritto al quale ci si deve attenere in simili casi.

In questo senso, il quesito di diritto integra pertanto il punto di congiunzione tra la risoluzione del caso concreto e l'enunciazione del principio giuridico generale.

Per adempiere alla duplice funzione indicata, il quesito di diritto deve anzitutto essere formulato in maniera specifica e deve essere chiaramente riferibile alla fattispecie in giudizio (Cass. S.U. 5 gennaio 2007 n. 36).

Esso inoltre non può risolversi nella mera generica istanza di decisione sull'esistenza della violazione di legge denunciata, del tipo "dica la Corte con la sentenza impugnata se vi è stata violazione della norma xy" (Cass. sez. 1<sup>a</sup>, 25 settembre 2007 n. 19892), così parafrasando la rubrica del motivo o le relative conclusioni.

Il quesito deve infatti "essere tale da consentire l'individuazione del principio di diritto che è alla base del provvedimento impugnato e correlativamente di un diverso principio la cui auspicata applicazione ad opera della Corte di Cassazione sia idonea a determinare una decisione di segno diverso" (Cass. 22 giugno 2007 n. 14682).

In definitiva, secondo Cass. S.U. ord. 5 febbraio 2008 n. 2658, sia pure indicativamente, "potrebbe apparire utile il ricorso ad uno schema secondo il quale sinteticamente si domandi alla Corte se, in una fattispecie quale quella contestualmente descritta nel quesito (fatto), si applichi la regola di diritto auspicata dal ricorrente in luogo di quella diversa adottata nella sentenza impugnata", le ragioni della cui erroneità sono adeguatamente illustrate nel motivo.

In altri termini, secondo Cass. S.U. 14 febbraio 2008 n. 3519, seguita da sez. 3<sup>a</sup>, 9 maggio 2008 n. 11535), "il quesito non può consistere in una mera richiesta di accoglimento del motivo ovvero nell'interpello della S.C. in ordine alla fondatezza della censura così come illustrata nello svolgimento dello stesso motivo, ma deve costituire la chiave di lettura delle ragioni esposte e porre la medesima Corte in condizione di rispondere ad esso con l'enunciazione di una regola iuris che

sia, in quanto tale, suscettibile di ricevere applicazione in casi ulteriori rispetto a quello sottoposto all'esame del giudice che ha pronunciato la sentenza impugnata. Ciò vale a dire che la Corte di legittimità deve poter comprendere dalla lettura del solo quesito, inteso come sintesi logico-giuridica della questione, l'errore di diritto asseritamente compiuto dal giudice di merito nel caso in esame e quale sia, secondo la prospettazione del ricorrente, la regola da applicare".

Applicando al ricorso in esame i principi così enunciati, condivisi da questo collegio, appare correttamente formulato il quesito di diritto relativo al primo motivo di ricorso, il quale sostanzialmente prospetta le due possibili tesi interpretative della norma di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, quella assunta dalla sentenza impugnata e quella che, con sufficiente chiarezza, la ricorrente chiede alla Corte di assumere come principio di diritto applicabile al caso di specie, valido altresì per le successive analoghe occasioni (mentre il preteso vizio di motivazione della sentenza, pur enunciato nella rubrica del motivo, attiene in realtà a censure relative alla interpretazione logico-sistematica della norma di legge citata, risolvendosi pertanto in un vizio di violazione o falsa applicazione di legge).

Con riguardo a tale motivo, va ricordato che il contratto di lavoro tra le parti è stato pacificamente stipulato ai sensi della nuova disciplina di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, che ha abrogato la precedente normativa sul contratto a termine.

Il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1 vigente all'epoca, stabiliva, per quanto qui interessa: "1 - E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2 - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1".

Come è stato ripetutamente rilevato in dottrina e in giurisprudenza, anche di questa Corte (cfr. da ultimo Cass. 21 maggio 2008 n. 12985 e 4 agosto 2008 n. 21092), la nuova disciplina dettata in attuazione della delega contenuta nella legge comunitaria n. 422 del 2000 (per l'attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEP e dal CES) ha sostituito il pregresso sistema della predeterminazione di ipotesi tassative in cui è consentita per legge (L. n. 230 del 1962 e successive integrazioni) o su delega di questa (L. n. 56 del 1987, art. 23) alla contrattazione collettiva (abilitata altresì a stabilire un limite quantitativo all'utilizzazione di tali causali) l'apposizione di un termine finale al rapporto di lavoro subordinato con la previsione di una clausola generale legittimante tale apposizione.

Tale nuova disciplina persegue lo scopo di riposizionare l'equilibrio del sistema, nel contemperamento degli interessi economici e sociali in possibile contrasto nella materia del contratto a tempo determinato, tenendo peraltro fermo il principio, anche di derivazione comunitaria, relativo alla centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, affermato nel "considerando" dell'accordo quadro di cui alla direttiva citata.

Da qui la non riconducibilità del contratto a termine a strumento comune di assunzione al lavoro, che si esprime nella legge nel richiedere, già in sede di formulazione in forma scritta del relativo contratto, la puntuale specificazione della concreta esigenza che giustifica l'apposizione del termine, riconducibile tra quelle riassunte nella formulazione della clausola generale enunciata al comma 1 del citato articolo di legge.

Con l'espressione sopra riprodotta, di chiaro significato già alla stregua delle parole usate, il legislatore ha infatti inteso stabilire un vero e proprio onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, perseguendo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni nonchè l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto (così Corte Costituzionale sent. 14 luglio 2009 n. 214).

Il decreto legislativo n. 368 del 2001, abbandonando il precedente sistema di rigida tipizzazione delle causali che consentono l'apposizione di un termine finale al rapporto di lavoro (in parte già oggetto di ripensamento da parte del legislatore precedente), in favore di un sistema ancorato alla indicazione di clausole generali (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), cui ricondurre le singole situazioni legittimanti come individuate nel contratto, si è

infatti posto il problema, nel quadro disciplinare tuttora caratterizzato dal principio di origine comunitaria di normalità del contratto di lavoro a tempo indeterminato (cfr., in proposito, Cass. 21 maggio 2008 n. 12985), del possibile abuso insito nell'adozione di una tale tecnica.

Per evitare siffatto rischio di un uso indiscriminato dell'istituto, il legislatore ha imposto la trasparenza, la riconoscibilità e la verificabilità della causale assunta a giustificazione del termine, già a partire dal momento della stipulazione del contratto di lavoro, attraverso la previsione dell'onere di specificazione, vale a dire di una 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.

In altri termini, per le finalità indicate, tali ragioni giustificatrici, devono essere sufficientemente particolareggiate, in maniera da rendere possibile la conoscenza dell'effettiva portata delle stesse e quindi il relativo controllo di effettività.

In proposito, la giurisprudenza di questa Corte, che qui si ribadisce, ha sempre richiesto, "l'esistenza di una condizione legittimante; "aggiungendo, peraltro, con riguardo sia al regime di cui alla L. n. 230 del 1962, art. 1, che a quello successivo: "ma se nel caso concreto ricorrono due ragioni legittimanti è ben possibile che le parti, nel rispetto del criterio di specificità, le indichino entrambe ove non sussista incompatibilità o intrinseca contraddittorietà, nè ridondando ciò di per se solo, salvo un diverso accertamento in concreto, in incertezza della causa giustificativa dell'apposizione del termine" (Cass. 17 giugno 2008 n. 16396).

La conseguente erroneità delle argomentazioni svolte nella sentenza impugnata (e riprodotte in ricorso), relativamente alla ritenuta genericità della indicazione in contratto della causale giustificatrice del termine in ragione del fatto che trattasi di ragioni molteplici non conduce peraltro nel caso in esame all'accoglimento del ricorso, avendo la Corte territoriale ulteriormente argomentato anche la ritenuta genericità di indicazione riferibile alle singole causali.

Passando pertanto all'esame del secondo motivo di ricorso, si rileva la inidoneità del relativo quesito di diritto ad individuare la questio iuris proposta, essendosi la ricorrente limitata a chiedere a questa Corte di valutare essa stessa se l'indicazione delle causali giustificative del termine al contratto di lavoro tra le parti sia sufficientemente specifica.

La Corte territoriale aveva in proposito affermato che nella legge la richiesta specificità impone che tali ragioni siano "legate ad una causale ben delimitata anche in termini di temporaneità della esigenza (non essendo peraltro più necessaria l'eccezionalità o la straordinarietà della stessa) e soprattutto verificabile".

E ancora, "è inoltre indispensabile che le ragioni che legittimano il termine siano collegate casualmente con l'assunzione, nel senso che questa deve essere finalizzata alla realizzazione dell'esigenza obiettiva indicata in contratto".

A fronte di tali precisazioni, il quesito di diritto formulato nell'ambito del motivo finalizzato a censurare la violazione del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1, in punto specificità della causale, avrebbe dovuto, alla stregua di quanto prima argomentato, evidenziare la estraneità dei parametri di valutazione adottati dalla Corte territoriale rispetto alla nozione legale di specificità e contestualmente proporre criteri valutativi diversi, sostenendone la riconducibilità a tale nozione legale e chiedendo conseguentemente alla Corte di tradurli in principi di diritto.

Saltando direttamente alla richiesta di un giudizio conclusivo sulla specificità delle esigenze enunciate nel contratto, la società, col quesito in esame, finisce per chiedere a questa Corte una valutazione di fatto, di pertinenza esclusiva dei giudici di merito, censurabile, in questa sede di legittimità, unicamente per uno dei vizi di motivazione considerati all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5. A quest'ultimo proposito, la ricorrente enuncia nella rubrica del motivo anche un vizio di "omessa, contraddittoria e insufficiente motivazione " e poi nello sviluppo delle argomentazioni afferma che la sentenza "appare altresì insufficientemente motivata atteso che non ha chiarito per quali ragioni la causale sia stata ritenuta generica e perchè, in ogni caso, le circostanze ivi dedotte non potessero legittimare l'assunzione a termine", qualificando questo come "punto controverso decisivo per il giudizio".

Se si vuoi rinvenire, in tale frase, quella espressione di sintesi richiesta a corredo della denuncia del vizio di insufficiente motivazione della sentenza, va peraltro rilevato che essa non indica in realtà "le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la rende inidonea a giustificare la decisione ", limitandosi ad affermare che la Corte non avrebbe chiarito le ragioni della propria valutazione, viceversa ampiamente illustrate nella sentenza -condivisibili o meno che siano da ritenere.

Il secondo motivo va pertanto ritenuto inammissibile per violazione della disciplina di cui all'art. 366 bis c.p.c..

Resta assorbito l'esame del terzo motivo di ricorso, che comunque presenta un quesito del tutto astratto, senza alcuna aderenza all'effettiva decisione della Corte relativamente alla mancata ammissione della prova dedotta.

Con riguardo infine al quarto motivo, attinente un profilo subordinato della controversia, relativo alle conseguenze della eventuale dichiarazione di nullità del termine, il quesito di diritto in proposito formulato appare corretto, mentre il preteso vizio di motivazione, attenendo in realtà alla interpretazione delle disposizioni di legge indicate, si identifica nel vizio di violazione o falsa applicazione della legge.

Il motivo è infondato, avendo questa Corte recentemente affermato, nell'esaminare ex professo, con ampie argomentazioni, il problema interpretativo proposto anche in questa sede, che in caso di nullità del termine per violazione dei requisiti formali o sostanziali di cui al D.Lgs n. 368 del 2001, art. 1, "pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza di dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale nonché alla stregua dell'interpretazione dello stesso art. 1 citato nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria 1999/70/CE e nel sistema generale dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato tracciato dalla Corte Cost. n. 210 del 1992 e 283 del 2005, all'illegittimità del termine e alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'istaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

L'assunto, condiviso da questo collegio, resiste alle argomentazioni svolte dalla ricorrente a sostegno del motivo in esame, anche quanto al richiamo, effettuato in via subordinata, alla disciplina di cui del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 21, convertito nella legge che ha introdotto nel corpo del D.Lgs. n. 368 del 2001, l'art. 4 bis, che per i giudizi in corso prevede unicamente conseguenze risarcitorie in caso di accertata violazione del D.Lgs. medesimo, artt. 1, 2 e 4.

Tale norma è stata infatti recentemente dichiarata incostituzionale con sentenza 14 luglio 2009 n. 214 della Corte Costituzionale.

Concludendo, sulla base delle considerazioni svolte, il ricorso va respinto.

In ragione della novità delle questioni trattate in questa sede, si ritiene equo compensare integralmente tra le parti le spese del giudizio di Cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa integralmente tra le parti le spese di questo giudizio.

Così deciso in Roma, il 26 novembre 2010.

Depositato in Cancelleria il 16 marzo 2010