



TRIBUNALE DI PISTOIA
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Pistoia, sezione lavoro, in persona del dott. Giuseppe De Marzo, ha pronunciato la seguente
SENTENZA

nella causa civile in primo grado, iscritta al n. 636/2010 del Ruolo della Sezione controversie di lavoro

TRA

Loscalzo Angela, con l'avv. Silvia Dal Pino - Ricorrente –

E

Poste Italiane s.p.a., con l'avv. Alessandra Bayon Salazar - Resistente-

OGGETTO: contratto a termine

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 24 dicembre 2008, L. A., premesso: di essere stata assunta da Poste Italiane s.p.a. con contratto a tempo determinato per il periodo 1 febbraio 2008 - 31 marzo 2008, con mansioni di addetto al recapito; che la lettera di assunzione prevedeva che quest'ultima veniva effettuata, ai sensi dell'art. 2, comma 1 bis del D.lgs n. 368/2001, così come modificato dalla L. 23 dicembre 2005, n. 266; che tale normativa appariva in contrasto con la clausola di non regresso di cui all'art. 8 della Direttiva 99/70/CE e che in ogni caso non risultava essere stato rispettato il limite percentuale previsto dal medesimo comma 2 bis; tutto ciò premesso, ha chiesto la condanna di Poste Italiane s.p.a. alla riammissione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

Nel costituirsi in giudizio, la convenuta ha contestato il fondamento della pretesa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. 368/2001, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un 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 quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Il comma 1-bis, inserito dall'art. 1, comma c. 558, L. 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dal 1° gennaio 2006, ha poi previsto che le disposizioni del comma precedente si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un 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. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Ora, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 214 del 2009, ha concluso per la legittimità della norma indicata, rilevando che: La norma censurata costituisce la tipizzazione legislativa di un'ipotesi di valida apposizione del termine. Il legislatore, in base ad una valutazione - operata una volta per tutte in via

generale e astratta - delle esigenze delle imprese concessionarie di servizi postali di disporre di una quota (15 per cento) di organico flessibile, ha previsto che tali imprese possano appunto stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza necessità della puntuale indicazione, volta per volta, delle ragioni giustificatrici del termine.

Tale valutazione preventiva ed astratta operata dal legislatore non è manifestamente irragionevole.

Infatti, la garanzia alle imprese in questione, nei limiti indicati, di una sicura flessibilità dell'organico, è direttamente funzionale all'onere gravante su tali imprese di assicurare lo svolgimento dei servizi relativi alla raccolta, allo smistamento, al trasporto ed alla distribuzione degli invii postali, nonché la realizzazione e l'esercizio della rete postale pubblica i quali "costituiscono attività di preminente interesse generale", ai sensi dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 22 luglio 1999, n. 261 (Attuazione della direttiva 1997/67/CE concernente regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari e per il miglioramento della qualità del servizio).

In particolare, poi, in esecuzione degli obblighi di fonte comunitaria derivanti dalla direttiva 1997/67/CE, l'Italia deve assicurare lo svolgimento del c.d. "servizio universale" (cioè la raccolta, il trasporto, lo smistamento e la distribuzione degli invii postali fino a 2 chilogrammi; la raccolta, il trasporto, lo smistamento e la distribuzione dei pacchi postali fino a 20 chilogrammi; i servizi relativi agli invii raccomandati ed agli invii assicurati: art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 261 del 1999); tale servizio universale "assicura le prestazioni in esso ricomprese, di qualità determinata, da fornire permanentemente in tutti i punti del territorio nazionale, incluse le situazioni particolari delle isole minori e delle zone rurali e montane, a prezzi accessibili a tutti gli utenti" (art. 3, comma 1); l'impresa fornitrice del servizio deve garantire tutti i giorni lavorativi, e come minimo cinque giorni a settimana, salvo circostanze eccezionali valutate dall'autorità di regolamentazione, una raccolta ed una distribuzione al domicilio di ogni persona fisica o giuridica (art. 3, comma 4); il servizio deve esser prestato in via continuativa per tutta la durata dell'anno (art. 3, comma 3).

Non è, dunque, manifestamente irragionevole che ad imprese tenute per legge all'adempimento di simili oneri sia riconosciuta una certa flessibilità nel ricorso (entro limiti quantitativi comunque fissati inderogabilmente dal legislatore) allo strumento del contratto a tempo determinato.

Si aggiunga che l'art. 2, comma 1-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001 impone alle aziende di comunicare ai sindacati le richieste di assunzioni a termine, prevedendo così un meccanismo di trasparenza che agevola il controllo circa l'effettiva osservanza, da parte datoriale, dei limiti posti dalla norma.

La questione non è fondata neppure sotto il profilo della pretesa violazione degli artt. 101, 102 e 104 della Costituzione.

La norma censurata si limita a richiedere, per la stipula di contratti a termine da parte delle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, requisiti diversi rispetto a quelli valevoli in generale (non già l'indicazione di specifiche ragioni temporali, bensì il rispetto di una durata massima e di una quota percentuale dell'organico complessivo). Pertanto il giudice ben può esercitare il proprio potere giurisdizionale al fine di verificare la ricorrenza in concreto di tutti gli elementi di tale dettagliata fattispecie legale.

Tali considerazioni, quanto alla ragionevole tipizzazione delle ipotesi nelle quali è legittimo il ricorso al contratto a tempo determinato, vanno apprezzate anche in relazione alla censura di violazione della clausola di non regresso sopra menzionata.

La recente sentenza della Corte di Giustizia UE del 24 giugno 2010 in C 98/09 ha chiarito, con riferimento ad altra ipotesi, ma utilizzando principi applicabili anche nel caso di specie, che la clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (la quale prevede che l'attuazione di quest'ultimo da parte degli Stati membri o delle parti sociali non può costituire "un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori" nell'ambito coperto dall'accordo stesso), deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale, come quella di cui alla causa principale, che ha eliminato l'obbligo, per il datore di lavoro, di indicare nei contratti a tempo determinato conclusi per sostituire lavoratori assenti il nome di tali lavoratori e i motivi della loro sostituzione, e che si limita a prevedere che siffatti contratti a tempo determinato debbano risultare da atto scritto e debbano specificare le ragioni del ricorso a tali contratti, purché dette nuove condizioni siano compensate dall'adozione di altre garanzie o misure di tutela oppure

riguardino unicamente una categoria circoscritta di lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Ora, nella specie, a fronte di una tipizzazione ex lege delle ragioni giustificatrici e delle garanzie sottolineate dalla Corte Costituzionale, deve escludersi in radice che sia intervenuto un arretramento delle condizioni generali di tutela.

Con specifico riferimento poi all'art. 2, comma 1 bis del d. lgs. 368/2001 e alla sua compatibilità con la clausola 8, punto 3 del citato accordo quadro del 18 marzo 1999, va, infine, segnalata, l'ordinanza 11 novembre 2010 della medesima Corte di Giustizia.

Il rispetto dei limiti percentuali risulta dal prospetto prodotto.

Tenuto conto dei contrasti giurisprudenziali e dell'obiettiva controvertibilità delle questioni esaminate ricorrono giusti motivi per compensare le spese del processo.

P.Q.M.

Il giudice, dott. Giuseppe De Marzo, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta, la rigetta e compensa le spese.

Pistoia, 13 gennaio 2011