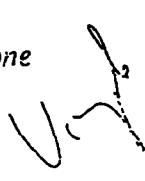


dell'Ente Ferrovie dello Stato e la legge n.71 del 1984 istitutiva dell'ente *Poste Italiane* in modo inequivoco configurerebbero il contratto collettivo non quale prodotto di autonomia negoziale, bensì come fonte di diritto obiettivo, conseguente all'esercizio di funzioni normative delegate, e perciò efficace *erga omnes* (avendosi, diversamente, lesione del principio di eguaglianza).

In concreto, il c.c.n.l. prevedeva (art.86) la facoltà di stipulare accordi integrativi, tanto che, nella stessa data della sua stipulazione, le parti avevano sottoscritto l'accordo integrativo in questione contenente ulteriori ipotesi risolutive rispetto a quelle già enumerate dall'art.79 c.c.n.l. circa la risoluzione del rapporto di lavoro al 65° anno di età, limite superiore a quello generalmente riconosciuto in ambito privato; inoltre, il Fuschini aveva accettato siffatte pattuizioni collettive *per facta concludentia* non solo in relazione al limite di età, ma anche in punto di retribuzione. Poiché, alla meno favorevole previsione della risoluzione al raggiungimento della massima età contributiva, facevano da contrappeso la più favorevole disposizione sul limite anagrafico ed altre di contenuto retributivo, non poteva dubitarsi che il Fuschini fosse assoggettato a quella disciplina collettiva nel suo complesso.

L'accordo integrativo, quale patto aggiunto o modificativo del contratto collettivo era espressione di una identica autonomia contrattuale e, non comportando rinuncia a diritti di singoli, ma configurando una ipotesi normativa di carattere generale ed astratto, era vincolante anche per il Fuschini.

Col quarto motivo, deducendo *violazione e/o falsa applicazione*

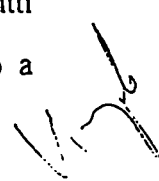


di norme di diritto (art. 360. n. 3 c.p.c.) in ordine agli artt. 6 e 8 legge 71/94, all'art. 4 del d.p.r. 1092/73 e all'art. 2 della legge 46/58, il ricorrente critica l'affermazione del Tribunale che il Fuschini, secondo la previgente disciplina, avesse diritto a proseguire nel rapporto di lavoro sino al 65° anno di età in forza dell'art. 4 del d.p.r. 1092 del 1973 (t.u. delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato), che avrebbe abrogato l'art. 2 della legge 15 febbraio 1958, n. 46 (Nuove norme sulle pensioni ordinarie a carico dello Stato). In realtà, la legge n. 46 del 1958 prevede (art. 1), oltre al collocamento a riposo al 65° anno di età, anche (art. 2, comma secondo) la facoltà dell'amministrazione di collocare a riposo d'ufficio l'impiegato con quaranta anni di servizio effettivo.

D'altro lato, l'art. 2 della legge n. 46 del 1958 attiene al collocamento a riposo, non al rapporto di impiego, mentre l'art. 4 del d.p.r. 1092 del 1973 attiene alla materia pensionistica, cioè al trattamento di quiescenza connesso alla cessazione per raggiunti limiti di età e al rapporto (pensionistico) subentrante a quello di impiego: ne deriva che la successiva disposizione non può ritenersi abrogativa della precedente.

Sotto ulteriore profilo, il ricorrente rileva che sussistendo anche nel precedente ordinamento il collocamento a riposo per massima anzianità, non sarebbero stati configurabili diritti quesiti del lavoratore (oltretutto si sarebbe trattato di mere aspettative).

Inoltre la legge n. 71/94 non prevede alcuna salvezza di diritti acquisiti nell'ambito del rapporto di lavoro del personale rimasto a



disposizione dell'ente, ma solo la salvezza dei diritti pensionistici già maturati nell'ambito della previdenza obbligatoria gestita dall'Istituto Postelegrafonici.

Infine la tutela dei diritti quesiti non è assicurata nella successione di contratti collettivi in relazione a situazioni giuridiche non ancora consolidate e comunque l'accordo integrativo bene poteva derogare anche *in peius* al contratto collettivo.

Col quinto motivo, il ricorrente lamenta la *violazione di norme di diritto* (art.360 n.3 c.p.c.) in ordine all'art.86 c.c.n.l. e all'accordo integrativo, nonché all'art.13 della legge 23 dicembre 1994, n.724. Sostiene che, contrariamente all'assunto del Tribunale, secondo cui si sarebbe violata con l'accordo integrativo una disciplina inderogabile, non è sancito dall'ordinamento (tanto meno da norme costituzionali immediatamente precettive) un diritto assoluto e incondizionato di proseguire nel rapporto di lavoro sino al 65° anno di età.

Per contro, l'esclusione da parte dell'art.13 della legge 23 dicembre 1994, n.724 (*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*) dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane* dall'applicazione della sospensione delle disposizioni di legge, di regolamento, di accordi collettivi che prevedono il diritto a trattamenti pensionistici anticipati rispetto al pensionamento di vecchiaia, costituisce conferma della legittimità della clausola risolutiva.

Col sesto motivo di impugnazione, denunciando *violazione di norme di diritto* (art.360, n.3 c.p.c.) in ordine agli artt.6 legge 71/94 in relazione al d.p.r. 1092/73, nonché all'art.6 della legge 407/90,



all'art.1, commi secondo e terzo d. lgs. 503 del 1992, nonché all'art.6 della legge 108/90, l'ente Poste Italiane sostiene l'incongruenza del richiamo ad opera del Tribunale alla normativa sostanziale appena citata per derivarne la pretesa illegittimità della clausola risolutiva la quale non contrasta, invece, con alcuna norma inderogabile.

Continuando ad essere applicabile, nei riguardi dei dipendenti dell'Ente, la precedente disciplina previdenziale, permane la corrispondenza tra collocamento a riposo di ufficio e relativi trattamenti pensionistici.

Non vi è, inoltre, riserva di legge in materia di cause di risoluzione del rapporto di lavoro privato.

E' inapplicabile la disciplina dell'opzione di cui all'art.6 legge n.407 del 1990, concernente l'età pensionabile, mentre la norma dell'accordo integrativo concerne l'anzianità contributiva.

Negli ordinamenti nei quali la massima età anagrafica è stabilita al di sotto dei 65 anni l'opzione consente di proseguire nel rapporto sino al 65° anno, pertanto solo in tali ordinamenti ha un senso l'istituto dell'opzione.

L'art.6 della legge 407 del 1990 attiene a forme assicurative diverse da quella del personale statale (per il quale il pensionamento era comunque previsto, anche in assenza di opzione, al 65° anno di età); in relazione alle prime, l'intento del legislatore era quello di determinare un alleggerimento della situazione finanziaria degli enti.

L'assoggettamento del rapporto di lavoro dei postelegrafonici alla disciplina privatistica non avrebbe di per sé comportato

l'applicazione dell'art.1 (in particolare, commi secondo e terzo) del d.lgs. n.503 del 1992 (prosecuzione del rapporto di lavoro fino al 65° anno di età, con miglioramenti pensionistici anche se sia stata superata la massima anzianità contributiva) relativo agli iscritti alla assicurazione generale obbligatoria.

Per contro, essendo i postelegrafonici iscritti ad una forma di previdenza esclusiva che prevede il massimo trattamento pensionistico con il raggiungimento di 40 anni di contribuzione, non è loro applicabile il disposto dell'art.1 del d. lgs. n.503/1992 sull'elevazione dell'età pensionabile a 65 anni (limite già vigente), e sull'obbligo di comunicare l'opzione.

In ipotesi, anche a voler ritenere possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro a dipendenti già soggetti al pensionamento al 65° anno di età, l'art.6, comma quarto della legge 407 del 1990 prevede l'applicabilità dell'intera legge 11 maggio 1990, n.108, la quale a sua volta stabilisce che il regime di stabilità cessa con il raggiungimento della massima anzianità contributiva.

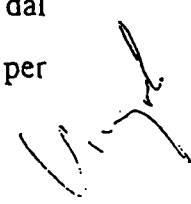
La legge 11 maggio 1990, n.108 (art.4), richiamata dallo stesso art.6 della legge 29 dicembre 1990, n.407, prevede la risoluzione automatica del rapporto, al raggiungimento della massima anzianità contributiva, e la legittimità del recesso unilaterale.

Col settimo motivo del ricorso, l'Ente deduce *violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto in ordine all'art.12 disp. prel. c.c., all'art.4 legge 11 maggio 1990, n.108 e all'art.6 legge 29 dicembre 1990, n.407 per quanto riguarda l'applicabilità della tutela*



di cui all'art.18 legge n.300/70. Si duole che il Tribunale abbia ritenuto estesa la tutela di cui all'art.18 della legge n.300 a tutti i lavoratori che esercitano la facoltà di opzione di cui all'art.6 legge n.407/1990 e di cui all'art.1 d.lgs. n.503/1992, mentre l'art.6 cit., richiamando l'art.4 della legge 108 del 1990 che prevede l'esclusione della applicabilità del citato art.18, ha escluso esso stesso tale applicabilità.

Con l'ottavo motivo di ricorso viene denunciata la *violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto in ordine agli artt.2118 cc., all'art. 1 legge 604/66 e all'art. 18 della legge n.300/1970* sostenendosi da parte del ricorrente che in modo erroneo il Tribunale ha ritenuto che l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro abbia rappresentato recesso illegittimo, mentre non avrebbe potuto parlarsi di licenziamento in presenza di una risoluzione automatica del rapporto al raggiungimento dell'anzianità (contributiva) massima in forza di una clausola del c.c.n.l. consensualmente espressa e riferibile alle parti del rapporto e quindi a tutti i lavoratori aventi il massimo di anzianità contributiva, mentre il licenziamento attiene al singolo lavoratore. Per l'automaticità della risoluzione in forza della clausola non è ravvisabile diritto a preavviso o a indennità sostitutiva, non sussistendo neppure quella necessità di reinserimento nel mondo del lavoro che costituisce la *ratio* di tali istituti ed essendo anticipatamente comunque conosciuta la data di cessazione del rapporto, del resto la legge 26 febbraio 1982, n.54 (art.6 ult. comma) prevede esonero dal preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro prorogato, per

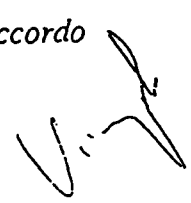


avvenuto raggiungimento del requisito di anzianità contributiva.

Col nono motivo il ricorrente deduce *violazione di norme di diritto in ordine all'art.6 della legge n.71/94 e agli artt.5 e 8 d.lgs. n.503/1992* e si duole dell'applicazione da parte del giudice di appello della disciplina pensionistica di cui all'art.1 d.lgs. n.503 del 1992, mentre avrebbe dovuto applicarsi la normativa di cui al titolo secondo del medesimo decreto legislativo, attinente alle forme di previdenza sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria, normativa alla luce della quale non appare sussistere incompatibilità tra le disposizioni che consentono la prosecuzione del rapporto sino al 65° anno di età e quelle che prevedono la risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento della massima anzianità di servizio.

Il principio della inammissibilità della clausola risolutiva del rapporto di lavoro contenuta nel c.c.n.l. dei dipendenti dell'Ente Poste e nell'accordo integrativo non è sancita da alcuna disposizione di legge, considerato che l'art.5, comma quarto, del citato d.lgs. n.503 del 1992 con l'inciso "*le opzioni di cui all'art.1, commi secondo e terzo, ove esercitabili*" si riferisce alla facoltà di opzione in tutte le forme di previdenza sostitutive ed esclusive.

Con il decimo motivo di impugnazione, lamentando *omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, in ordine alla applicazione della disciplina contrattuale*, il ricorrente sostiene che "*del tutto contraddittoria è la motivazione posta a fondamento della dichiarata illegittimità dell'accordo integrativo di cui all'art.86 del c.c.n.l.*"

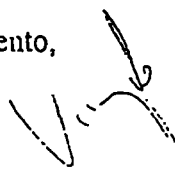


Pur riconoscendo l'applicabilità del regime pubblicistico in ordine al trattamento di quiescenza nei confronti del personale dell'Ente cessato dal servizio, e all'applicabilità della regolamentazione contenuta nel contratto collettivo di lavoro per rinvio della legge istitutiva in ordine al rapporto di impiego, il giudice del merito afferma che quest'ultimo non possa regolamentare ipotesi di cessazione dal servizio. In realtà, proprio muovendo dai medesimi presupposti, come sopra ampiamente visto, si giunge a conclusioni diametralmente opposte".

Con l'undicesimo motivo di gravame l'Ente denuncia insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia, prospettato dalle parti o rilevabile d'ufficio (art.360 n.5 c.p.c.) in ordine alla applicazione della legge 407/90 e, rilevato che l'art.4 della legge 11 maggio 1990, n.108 limita l'applicazione della tutela reale ex art.18 della legge 20 maggio 1970, n.300 ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, si duole che il giudice di appello non abbia ritenuto necessario l'esercizio del diritto di opzione e non abbia rilevato che il Fuschini, ultrasessantenne all'epoca di risoluzione del rapporto, pur consapevole dalle inapplicabilità della legge, non aveva prodotto alcuna domanda di opzione.

Il ricorso è infondato.

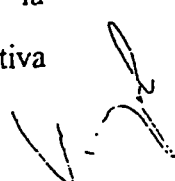
Esaminando congiuntamente, per l'intima connessione delle censure, i primi sei, il nono ed il decimo dei motivi di annullamento,



nileva la Corte che l'art.6, comma secondo, del d.l. 1° dicembre 1993, n.487, convertito con modificazioni in legge 29 gennaio 1994, n.71 (*Trasformazione dell'amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni in ente pubblico economico e riorganizzazione del Ministero*) dispone che *il personale dell'Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni resta alle dipendenze dell'ente, con rapporto di diritto privato ...*

Il successivo comma sesto stabilisce che *ai dipendenti dell'ente continuano ad applicarsi i trattamenti vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto fino alla stipulazione di un nuovo contratto.*

La seconda disposizione è del tutto consequenziale alla prima: una volta privatizzato il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane* sin dal momento stesso della sua istituzione (a seguito di trasformazione dell'Azienda telefonica, con effetto dalla data di efficacia dei decreti di nomina degli organi dell'ente, emanati con d.p.r. 23 dicembre 1993, in G.U. 31 dicembre 1993), sorgeva la necessità di una norma transitoria che regolasse tale rapporto sino alla stipulazione del (nuovo) contratto collettivo di lavoro, l'entrata in vigore del quale avrebbe segnato la fine della precedente disciplina (peraltro già *privatizzata*) e avrebbe al tempo stesso rappresentato la fonte della nuova regolamentazione: solo in questi termini, molto limitati concettualmente, può dunque parlarsi di *delegificazione* del rapporto, ma non certo nel senso, prospettato dal ricorrente, che la regolamentazione che sarebbe derivata dalla contrattazione collettiva

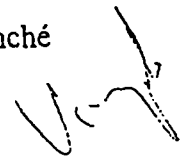


dovesse ritenersi possedere, per il semplice richiamo da parte della legge di trasformazione dell'Amministrazione Poste e Telecomunicazioni, la stessa efficacia della legge medesima.

Ben diversamente l'art.21 della legge 17 maggio 1985, n.210 (*Istituzione dell'ente Ferrovie dello Stato*), dopo avere premesso (comma primo) che *il rapporto di lavoro del personale dipendente [...] è regolato su base contrattuale collettiva ed individuale, stabilisce che i contratti collettivi ed i regolamenti di organizzazione che in sede di prima applicazione della presente legge, rechino modifiche al vigente regime di costituzione e cessazione del rapporto di lavoro [...] non possono, a pena di nullità contenere una disciplina della materia meno favorevole ai lavoratori di quella vigente all'atto dell'entrata in vigore della presente legge.*

In tal caso è la stessa legge che demanda alla contrattazione collettiva di regolare anche ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro diverse da quelle vigenti all'atto della istituzione dell'ente Ferrovie dello Stato, alla condizione, tuttavia, che non si tratti di disciplina meno favorevole di quella vigente al momento dell'entrata in vigore della legge.

Analogamente, nel rapporto degli addetti ai pubblici servizi di trasporto dipendenti da enti privati, pubblici economici o società, l'art.1, secondo comma, della legge 12 luglio 1988, n.270 (emanata a seguito delle sollecitazioni rivolte al legislatore dalla sentenza della Corte costituzionale n.500 del 1988) prevede che le disposizioni contenute nel regolamento all.A al r.d. 8 gennaio 1931, n.148, (nonché



le norme di legge sostitutive, modificative o integrative dello stesso) possano essere derogate dalla contrattazione nazionale di categoria (alla quale non possono derogare i regolamenti d'azienda).

Esistono, poi, altre ipotesi, richiamate dallo stesso ricorrente, nelle quali il contratto collettivo ha funzione integrativa del contenuto normativo della legge per il rinvio che questa ha fatto (con tale esplicito intento) alla regolamentazione collettiva di taluni aspetti del rapporto (per esempio: art. 1 legge 8 dicembre 1977, n.903 circa la identificazione dei lavori particolarmente pesanti non affidabili alla donna; legge 12 giugno 1990, n.146 circa accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero del personale addetto ai servizi pubblici; legge 13 maggio 1985 n.190 sulla individuazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei *quadri*) non sono invece equiparabili a tali fattispecie legali le ipotesi, pure richiamate dal ricorrente, in cui è riconosciuto alle organizzazioni sindacali il solo diritto ad essere consultate: artt.1 e 2 legge 19 dicembre 1984, n.863 in tema di contratti di solidarietà; art.4 della legge 23 luglio 1991, n.223 sui criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità.

Pur restando fermo che il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane*, ente pubblico economico, ha natura privatistica, è significativo il raffronto (dal quale possono trarsi, ancora, elementi logici *a contrario* nella ricostruzione del sistema di regole proprio del rapporto di lavoro dei postelegrafonici) con l'incidenza che la contrattazione collettiva ha avuto nel settore del pubblico impiego a seguito della legge 23 ottobre 1992, n.421 (*delega al Governo per la*

razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale), del d.p.r. 3 febbraio 1993, n.29 (razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art.2 della legge 23 ottobre 1992, n.421); del d.p.r. 10 novembre 1993, n.470, del d.p.r. 23 dicembre 1993, n.546 e, infine, del d.p.r. 31 marzo 1998, n.80 (nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, emanate in attuazione dell'art.11, comma quarto, della legge 15 marzo 1997, n.59).

che ha ricostituito
Nel nuovo sistema di settore, il rapporto di lavoro e di impiego dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato e degli altri enti (diversi, per quanto ora interessa, dagli enti pubblici economici), ~~per~~ *U. 7/4*
~~ricorrendo~~ sotto la disciplina del diritto civile, delle altre leggi regolanti la materia e dei contratti individuali e collettivi (art.2, comma primo, lett.a legge 421/1992; art. 2 d.lgs. n.29/1993, come sostituito dall'art.2 d.lgs. 23 dicembre 1993, n.546; art.2 d.lgs. 31 marzo 1998, n.80), la regolamentazione collettiva è venuta assumendo un rango di particolare rilievo essendosi espressamente stabilito che *eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario* (art.2, comma secondo, *U. 7/4*

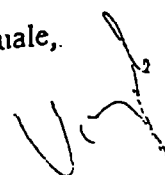
d.lgs. n.80 del 1998 cit.).

Ancora, dunque, deve rilevarsi come nulla di tanto innovativo si rinviene, invece, nella nuova regolamentazione legislativa (d.l. 487/1993 convertito in l. 71/1994) del rapporto di lavoro di diritto privato dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane*, per i quali deve, dunque, confermarsi che il contratto collettivo non può innovare o derogare rispetto a norme di legge imperative.

Il ricorrente valorizza, poi, le disposizioni dell'art.8 del d.l. n.487/1993, convertito in legge n.71/1994, prevedente la stipulazione di un *contratto di programma* tra il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni e il presidente dell'ente su conforme avviso del Ministro del tesoro, avente ad oggetto i servizi da svolgere, la loro qualità, il contenimento dei costi, le tariffe, ecc. e, sulla base di accertate eccedenze, il piano triennale di riassetto e di eventuale riconversione del personale. il tutto *finalizzato* [tra l'altro] *al risanamento economico finanziario dell'ente*.

Ma, a parte la considerazione non priva di rilievo, che il piano di programma sarebbe stato *res inter alios acta* rispetto ai dipendenti e alle loro organizzazioni sindacali, non può certo desumersi da siffatta previsione la facoltà delle parti collettive di introdurre la particolare causa estintiva del rapporto di lavoro del raggiungimento della massima anzianità contributiva, non prevista dall'ordinamento.

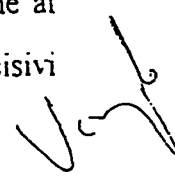
Né a diverse conclusioni può indurre l'art.13 (disposizioni in materia di pensionamenti di anzianità nel regime generale e nei regimi sostitutivi ed esclusivi) della legge 23 dicembre 1994, n.724, il quale,



dopo avere stabilito (primo comma) la sospensione della applicazione di ogni disposizione di legge, di regolamento, di accordi collettivi che preveda il diritto a trattamenti pensionistici anticipati rispetto all'età stabilita per il pensionamento di vecchiaia, oppure per il collocamento a riposo d'ufficio in base ai singoli ordinamenti, fatta eccezione (comma terzo), tra l'altro, per i lavoratori che possano far valere un'anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni, ha ulteriormente disposto (comma quarto, lettera F) che *le disposizioni del comma 3* [da intendersi: le disposizioni in materia di sospensione dell'accesso ai trattamenti pensionistici di anzianità] *non si applicano altresì [...] per i lavoratori dipendenti dagli enti di cui al d.l. 1° dicembre 1993, n.487, convertito con modificazioni, dalla legge 29 gennaio 1994, n.71.*

Non sembra, infatti, che da tale disposizione possa desumersi un implicito riconoscimento della possibilità delle organizzazioni sindacali dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane* di stipulare validamente accordi collettivi che stabiliscano la risoluzione automatica di rapporti di lavoro al di fuori delle previsioni della legge. Infatti i *trattamenti pensionistici anticipati rispetto all'età stabilita per il pensionamento di vecchiaia*, vengono presi in considerazione dal primo comma dell'articolo in esame in quanto corrispondenti a *diritti* (e non a situazioni di soggezione) dei lavoratori, mentre il *"collocamento a riposo di ufficio"* in base ai singoli ordinamenti è istituto proprio del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione.

E', comunque, assorbente, in linea generale, considerare che ai fini della questione in esame, non possono trarsi argomenti decisivi



dalle disposizioni concernenti il trattamento previdenziale dei dipendenti del servizio postale. Mentre, infatti, nell'ambito dell'impiego statale i due aspetti sono trattati unitariamente da una medesima disciplina, per il lavoro privato e anche per il lavoro pubblico non statale, la regolamentazione del rapporto di attività è del tutto indipendente dalla normativa (pensionistica) che presuppone la cessazione del rapporto medesimo.

Risulta dal controncorso che il c.c.n.l. per il personale dipendente dall'ente *Poste Italiane* in data 26 novembre 1994 ha stabilito (art.87) la propria decorrenza dalla data di stipulazione e che dalla medesima data il rapporto di lavoro del personale dell'ente sarebbe stato disciplinato dal codice civile - libro V - dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dal regolamento d'azienda, dallo stesso contratto e dal contratto individuale.

L'art.79 ha quindi stabilito che *la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati dal presente contratto può avvenire: a) per compimento del 65° anno di età; b) per recesso con diritto al preavviso: licenziamento - dimissioni; c) per invalidità permanente a svolgere qualsiasi mansione della propria qualifica; d) per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.civ. o per giustificato motivo; e) per decesso del dipendente.*

L'art. 81, in relazione alla ipotesi sopra indicata sub a), ha disposto che *la risoluzione del rapporto di lavoro [...] avviene automaticamente al realizzarsi della condizione prevista senza*

V. 7

obbligo per l'ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva. La risoluzione per raggiunti limiti di età avviene dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 65° anno.

Con l'art.86, le parti collettive hanno stabilito *che ulteriori modalità di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere previste da idonei accordi collettivi aventi funzione integrativa del presente c.c.n.l.*

L'accordo integrativo venne stipulato lo stesso giorno della stipulazione del contratto collettivo appena menzionato e con esso le parti hanno stabilito *che, oltre alle ipotesi previste dal c.c.n.l., la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti dell'EPI, dal 31 gennaio 1995, si verifica anche al raggiungimento della massima anzianità contributiva, con effetto dal giorno successivo a quello del compimento di quaranta anni utili ai fini pensionistici ed avviene automaticamente senza obbligo per l'ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.*

In presenza di quest'ultima disposizione, in forza della quale l'ente *Poste Italiane* sostiene essere intervenuta per i controricorrenti risoluzione automatica del rapporto, si pone la questione della validità della norma pattizia istitutiva di una causa di risoluzione del rapporto di lavoro non prevista dalla legge, ma soltanto da una pattuizione negoziale collettiva: in altri termini, il problema è se vi sia spazio per l'autonomia privata nella individuazione di cause estintive del rapporto di lavoro a tempo indeterminato quando l'ordinamento (assolutamente