

ed inequivocabilmente favorevole, in generale, alla protrazione del rapporto lavorativo nel tempo: v. in particolare legge 15 aprile 1962, n.250 sul contratto di lavoro a termine; art.3, comma nono del d.l. 30 ottobre 1984, n.726, convertito in legge 18 dicembre 1984, n.863; l. 15 luglio 1966, n.604 e la limitatezza delle ipotesi ammesse di licenziamento *ad nutum*) già ha individuato le ipotesi nelle quali lo stesso viene a cessare.

Ad avviso del Collegio il quesito deve avere risposta negativa.

Esattamente il Tribunale ha affermato che ad un rapporto di lavoro di natura privatistica quale quello intercorrente con l'ente *Poste Italiane* deve applicarsi il codice civile e la legge n.604 del 1966 (oltreché la legge n.300 del 1970), onde il contratto di lavoro può risolversi solo per licenziamento, per dimissioni, per mutuo consenso (o dissenso), per lo spirare dei termini per la ripresa del servizio previsti dall'art.18, comma quinto, legge 20 maggio 1970, n.300.

La giurisprudenza di questa Corte suprema, sulla questione (in parte analoga a quella ora in esame) della configurabilità di cessazione automatica del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età anagrafica, ha più volte precisato che, nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica (e quindi anche con riferimento ai rapporti di lavoro dei dipendenti di ente pubblico economico), non può operare l'automaticità del collocamento a riposo in relazione al raggiungimento del limite di età, come avviene, invece, nell'ambito del pubblico impiego, ma occorre sempre, per la risoluzione del rapporto, il preavviso, ai sensi e per gli effetti degli artt.2118 e 2119 c.civ. ed ha ritenuto nulla, per

contrasto con la suddetta normativa civilistica, di carattere inderogabile, la clausola contrattuale (nella specie, l'art.43, n.14 del contratto collettivo 25 gennaio 1983 dei dipendenti ENEL) che esoneri il datore di lavoro dal preavviso nell'ipotesi di recesso per raggiunti limiti di età (Cass. 27 maggio 1995, n.5977; 25 luglio 1994, n.6902; 18 dicembre 1993, n.12558). Ed è appena il caso, a tal proposito, di rilevare come il preavviso (nella fattispecie oggetto delle citate sentenze: nella presente fattispecie, stante la nullità della clausola di cui si discute, non possono evidentemente porsi problemi di preavviso), escludente di per sé l'automaticità della risoluzione, non possa che ricollegarsi ad un atto di volontà del datore di lavoro (non più vincolato - rispetto al superamento dei limiti di età anagrafica, ma non anche di quelli di anzianità contributiva - alla stabilità del rapporto: art.4, comma secondo, legge 11 maggio 1990, n.108) di risolvere il rapporto di lavoro, e siffatta risoluzione (per raggiungimento dell'età anagrafica prevista dal contratto collettivo) rientra nello schema legale del (legittimo) recesso datoriale.

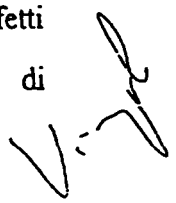
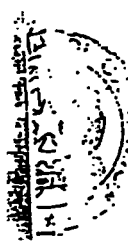
Questa Corte, infine (cfr. S.U., sent. 7 agosto 1998, n.7755 in motivazione), richiamandosi all'opinione della dottrina, ha anche affermato *che ammettere fattispecie di estinzione del rapporto di lavoro non sottoposte ai limiti generali del sistema dei licenziamenti (fuori dei casi del venir meno degli elementi costitutivi del rapporto stesso) significherebbe ridurre arbitrariamente i limiti di operatività del sistema.*

Deve, pertanto, ritenersi la nullità, ai sensi dell'art.1418 c.civ.,



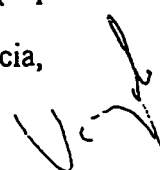
della clausola di risoluzione automatica del rapporto di lavoro per raggiungimento della massima anzianità contributiva contenuta nell'accordo integrativo del 26 novembre 1994 per i dipendenti dell'ente *Poste Italiane*.

Ciò posto, non appare rispondente a corretti criteri di ermeneutica contrattuale sostenere, sotto altro profilo, che nel caso di specie vi sarebbe stata una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ad opera delle parti di esso le quali si sarebbero in tal senso espresse tramite le rispettive rappresentanze sindacali. Occorre, infatti, chiarire - ancor prima di indagare su quali siano i poteri rappresentativi delle organizzazioni sindacali nei riguardi di singoli lavoratori e con riferimento a specifici, essenziali e decisivi aspetti del rapporto di lavoro - che, in una disposizione generale ed astratta, diretta a regolare in via tendenzialmente preventiva le fattispecie che ne formano oggetto, quale è la disposizione di un contratto collettivo (o di un accordo collettivo: nel caso di specie il contratto ed il pressoché contestuale accordo non possono logicamente apprezzarsi che come integrantisi a vicenda sia perché non è dedotto che siano intervenuti tra parti collettive diverse, sia comunque in ragione del rinvio del contratto all'accordo integrativo, sia, infine, per la sostanziale equiparabilità gerarchica delle fonti), non può ravvisarsi - in linea di massima - la volontà delle parti di risolvere rapporti in essere. La norma collettiva che viene in rilievo ha una fisionomia essenzialmente unitaria e non sembra possa ipotizzarsi (il che neppure le parti in causa in effetti prospettano), stravolgendone il senso e con indubbi riflessi di



irrazionalità per la disparità di trattamento che ne deriverebbe, una diversa configurazione a seconda che debba applicarsi a lavoratori che già abbiano raggiunto la massima anzianità contributiva al momento dell'accordo integrativo - il rapporto di lavoro dei quali si sarebbe così immediatamente risolto per recesso di entrambe le parti (e tale è il caso del *Fuschini* cui venne comunicata la cessazione del rapporto per una data coincidente con quella del 31 gennaio 1995 nella quale secondo l'accordo integrativo avrebbe avuto inizio l'applicazione della clausola di risoluzione automatica) - o ad altri che la avrebbero successivamente maturata, per i quali si sarebbe configurata una clausola di risoluzione automatica (peraltro intervenuta in corso del rapporto), nulla per le ragioni già dette.

D'altra parte, per sostenere che i soli lavoratori che già avessero maturato la massima anzianità contributiva fossero legittimamente rappresentati in sede di contrattazione collettiva dalle organizzazioni sindacali stipulanti (per gli altri lavoratori il problema non si pone perché la clausola di risoluzione automatica sarebbe stata comunque invalida, per quanto già argomentato, anche se stipulata direttamente tra le parti del rapporto di lavoro) nel momento in cui le stesse sancivano la automatica ed istantanea risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, occorrerebbe configurare l'accordo integrativo come accordo aziendale (perciò valido *erga omnes*: Cass. 5 febbraio 1993, n.1438; 2 maggio 1990, n.3607) e ritenere che, in ogni caso, il trattamento derivante dall'accordo risolutorio presentava, per i lavoratori per i quali esso avesse avuto validità e (immediata) efficacia,



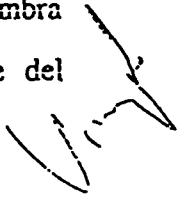
delle contropartite, peraltro veramente difficili da ipotizzare, anche in astratto, per chi veniva contestualmente a perdere la stessa posizione di lavoratore dipendente.



A tale riguardo, questa Corte ha bensì ritenuto che l'accordo aziendale è efficace anche nei riguardi dei lavoratori non aderenti alle associazioni sindacali che l'hanno stipulato, ma purché non contenga solo disposizioni peggiorative (per i lavoratori) della precedente disciplina collettiva, ossia disposizioni (peggiorative) che non trovino compensazione anche parziale in altri vantaggi attribuiti dallo stesso accordo, in quanto in tal caso l'estensione della sua efficacia ai lavoratori non aderenti ai sindacati stipulanti confliggerebbe con i principi di libertà e di associazione sindacale senza trovare bilanciamento in valori almeno pari ordinati.

D'altro lato, la giurisprudenza che attribuisce all'accordo aziendale una efficacia sostanzialmente *erga omnes* sottolinea la circostanza che esso regola unitariamente *indivisibili interessi aziendali dei lavoratori*.

Vero è che, come sostiene il ricorrente, la valutazione comparativa di vantaggi e svantaggi derivanti dal contratto deve essere operata su un piano complessivo e non con riferimento, in particolare, al singolo lavoratore, ma quando siano individuabili settori di dipendenti di ampiezza non certo modesta, quale può essere quello dei lavoratori di un'azienda che copra l'intero territorio nazionale i quali già abbiano superato l'anzianità contributiva massima, non sembra rispondere a un criterio di ragionevolezza sostenere da parte del



ricorrente che lo svantaggio della immediata cessazione del rapporto di lavoro trovava compenso nell'aumento dell'anzianità anagrafica massima al 65° anno (superiore a quella normalmente prevista nel settore privato, ma comunque non applicabile a chi viene a perdere il posto per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità contributiva massima), o in più vantaggiosi meccanismi retributivi, dei quali concretamente i lavoratori in questione non potevano fruire, talché neppure può ravvisarsi realisticamente accettazione tacita dell'accordo collettivo *per facta concludentia* in relazione alla percezione di benefici retributivi (in ordine alla quale, peraltro, manca qualsiasi accertamento del giudice di merito e che al più sarebbe ipotizzabile solo tra l'entrata in vigore dell'accordo integrativo e la data, di poco posteriore, di operatività della clausola di risoluzione della quale si discute).

Le considerazioni sin qui svolte sono assorbenti rispetto alle deduzioni del ricorrente (quarto motivo) in ordine alla insussistenza di diritti quesiti dei dipendenti dell'ente *Poste Italiane* rispetto al precedente rapporto pubblicistico con l'Amministrazione delle poste e delle telecomunicazione e, in senso speculare, in ordine alla sopravvivenza, nel nuovo ordinamento privatistico dell'ente, del disposto dell'art.2, comma secondo della legge 15 febbraio 1958, n.46 (*nuove norme sulle pensioni ordinarie a carico dello stato*) sulla facoltà dell'amministrazione di collocare a riposo d'ufficio l'impiegato quando abbia compiuto quaranta anni di servizio effettivo; peraltro, analoga norma non è contenuta nel d.p.r. 29 dicembre 1973, n.1092 (*t.u. delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e*



[Handwritten signature]

militari dello Stato) che, anzi, con l'art.254 ha abrogato tutte le altre norme relative al trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, vigenti alla data del 21 dicembre 1973, salvo le disposizioni richiamate dal presente testo unico.

Del pari assorbite sono le altre questioni, trattate particolarmente nel sesto motivo di ricorso, in ordine alla individuazione della massima anzianità anagrafica consentita per la prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'ente Poste, alla stabilità o meno del rapporto medesimo, una volta che si ritenga che comunque il rapporto di lavoro privato non tollera una clausola di risoluzione automatica di fonte ^{collettiva} contrattuale che, in realtà, la comunicazione da parte del datore di lavoro della cessazione del rapporto al verificarsi dell'evento dedotto nella clausola (nell'errato convincimento della sua validità) non costituisce licenziamento (e quindi neppure licenziamento *ad nutum*) essendo volta per sua natura (al di là delle espressioni adoperate) soltanto a significare al lavoratore che il rapporto deve intendersi risolto in forza della clausola e della verifica dell'evento in essa previsto e non in forza di una atto di volontà datoriale.

Sotto tale profilo, se da un lato appaiono corrette le affermazioni contenute nel settimo e nell'ottavo motivo, secondo cui, contrariamente all'assunto del Tribunale, non sarebbe applicabile alla fattispecie l'art.18 legge 20 maggio 1970, n.300, particolarmente in punto di reintegrazione del lavoratore, talché questa, intesa nel senso tecnico-giuridico dell'espressione, non avrebbe potuto ordinarsi, deve, d'altro lato rilevarsi che nello svolgimento del successivo motivo ottavo il

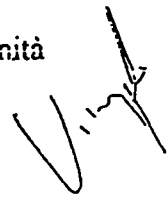


ricorrente insiste solo sulla circostanza che alla cessazione del rapporto per effetto di clausola di risoluzione automatica avrebbe dovuto riconnettersi il diritto al preavviso.



Rileva, pertanto, la Corte che, una volta ritenuta la nullità della clausola e quindi della comunicazione datoriale - senza che, conseguentemente, potesse^{so} porsi problemi di preavviso - che la richiamava, avrebbe dovuto comunque seguire la declaratoria della continuità del rapporto lavorativo anche oltre la data di pretesa efficacia della clausola, con il connesso obbligo datoriale di dar seguito al rapporto medesimo (di fatto in tal senso si era già disposto in sede cautelare) e di corrispondere le retribuzioni per le prestazioni in ordine alle quali vi era stata da parte dell'ente *mora accipiendi* (e di fatto oggetto di condanna, per differenza rispetto al trattamento pensionistico, seppure per il diverso titolo del risarcimento del danno), la questione del preavviso è dunque assorbita dalle considerazioni in punto di nullità della clausola, né l'ente *Poste Italiane* ha posto in luce un proprio ulteriore interesse all'annullamento dell'ordine di reintegrazione, talché le censure contenute nel settimo e ottavo motivo sono inammissibili.

Le stesse considerazioni sulla nullità della clausola del contratto integrativo sono assorbenti rispetto a qualsiasi altra indagine in punto di ammissibilità e di necessità da parte del lavoratore di esercitare un qualche diritto di opzione - undicesimo motivo di ricorso: v. anche quanto argomentato a proposito del sesto e del nono motivo - per la prosecuzione del rapporto oltre il limite della massima anzianità



Copia conforme all'originale che si rilascia a richiesta del

S.^o ENTE POSTE ITALIANE in forma legale.

Roma, li 5 MAR 1999



IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA

Antonella Fontana

A handwritten signature in black ink, which appears to be "Antonella Fontana", written over the printed name.



Aula 'A'



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOMINE DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

Lavoro

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Ettore MERCURIO - Presidente e Relatore - R.G.N. 8702/97

Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI - Consigliere - Cron. 17710

Dott. Luciano VIGOLO - Consigliere - Rep.

Dott. Guido VIDIRI - Consigliere - Ud. 16/10/98

Dott. Florindo MINICHELLO - Consigliere - CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

ha pronunciato la seguente UFFICIO OOPIE

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

Richiesta copia studio
dal Sig. IL SOLE 24 ORE
per diritti L. 12.000
II 17 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

SILVESTRI ANNA RITA, elettivamente domiciliata in

ROMA, VIA FLAMINIA n°195, presso lo studio CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

dell'avvocato SERGIO VACIRCA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ALESSANDRO Ghibellini, giusta delega in atti;

Richiesta copia studio
dal Sig. ANSA
per diritti L. 12.000
II 17 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

- ricorrente - CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

contro UFFICIO OOPIE

ENTE POSTE ITALIANE, in persona del Presidente

pro-tempore, domiciliato in ROMA, VIA DEI PORTOGHESI

n°12, presso l'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO, che lo

rappresenta e difende, ope legis;

Richiesta copia studio
dal Sig. AGI
per diritti L. 12.000
II 17 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

- controricorrente -

AU 61



avverso la sentenza n. 654/97 del Tribunale di GENOVA,

depositata il 26/03/97 R.G.N. 7408/96;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 16/10/98 dal Consigliere Dott. Ettore

MERCURIO;

udito l'Avvocato SERGIO VACIRCA;

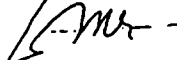
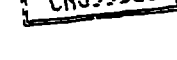
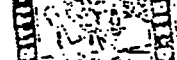
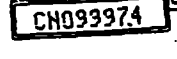
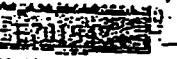
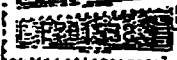
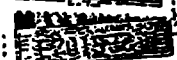
udito l'Avvocato Alessandro GIBELLINI;

~~udito l'Avvocato D- E A- R- L- O- Maurizio~~
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. Maurizio VELARDI che ha concluso per

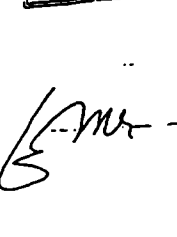
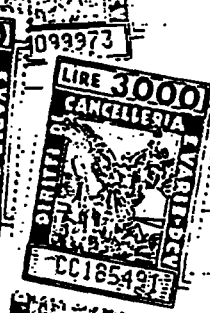
l'accoglimento dei primi 4 motivi, rigetto del 5° e

6°, assorbito il 7°.



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia studio
dal sig. *[signature]*
per diritti L. *[signature]*
2-6/11/1999





SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La sig.ra Anna Rita Silvestri conveniva in giudizio avanti al Pretore di Genova l'Ente Poste Italiane, alle cui dipendenze aveva lavorato, e chiedeva fosse dichiarata la nullità e l'inefficacia del licenziamento che deduceva esserle stato intimato, prima del raggiungimento del suo 65° anno di età, in applicazione della disposizione dell'accordo integrativo annesso al C.C.N.L. del 22 novembre 1994, la quale prevedeva, in aggiunta alle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti dell'Ente quali stabilite nella stesso contratto collettivo e a decorrere dal 31 gennaio 1995, la risoluzione automatica del rapporto, senza obbligo di preavviso, al raggiungimento della massima anzianità contributiva del dipendente e cioè al compimento dei quaranta anni di servizio utili ai fini pensionistici, disposizione della quale la ricorrente sosteneva la nullità chiedendo altresì la condanna dell'Ente a reintegrarla nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni, o in subordine al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

La ricorrente prospettava la nullità

CAUSE SUPPLEMENTI DI DESSAZIONE
UFFICIO CAUSE
richiesta copia studio
col. 122
per 121 110. 1999
II



Emu.



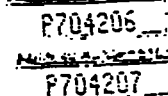
dell'anzidetta disposizione dello accordo integrativo sotto vari profili. Deduceva in particolare che essa introduceva una nuova causa di licenziamento atipica e di origine negoziale quando, nel rapporto di lavoro privatistico, le cause di licenziamento erano tassative e fissate dalla legge; che violava inoltre il principio generale sancito dall'art. 6, primo comma, della legge 26 febbraio 1982 n.54 - ribadito nell'art. 6 della legge 29 dicembre 1990 n.407, modificato dall'art. 1 del D.L.vo 30 dicembre 1992 n.503 - secondo cui il lavoratore poteva optare per la prosecuzione del rapporto lavorativo fino al compimento dell'età fissata per conseguire il diritto alla pensione di vecchiaia; che la stessa disposizione violava altresì l'art. 6 della legge n.71 del 1994 (di trasformazione dell'Ente), secondo cui, a decorrere dal 1° agosto 1994, al trattamento di quiescenza del personale dell'Ente dovevano essere applicate le norme previste per il personale statale, le quali prevedevano il collocamento a riposo per gli uomini al compimento del 65° anno di età; che era inoltre configurabile violazione della legge n.223 del 1991 in tema di licenziamenti collettivi, in quanto l'accordo

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia studio
dal Sig. Casio
per diritti L. 12000
il 22 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia studio
dal Sig. CASIO
per diritti L. 12000
il 22 GIU. 1999
IL CANCELLIERE



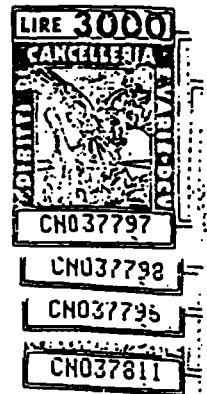
Eme



integrativo mascherava, di fatto, una procedura di licenziamento collettivo attuata senza il rispetto delle norme poste dalla suddetta legge; e che infine il detto accordo integrativo violava la norma dell'art. 2118 c.c. in base alla quale doveva comunque riconoscersi, in caso di recesso di una delle parti del rapporto di lavoro, il diritto dell'altra al preavviso o alla indennità sostitutiva.

Il Pretore, nel contraddittorio con il convenuto che resisteva alle domande, riteneva la "inderogabilità" "in pejus" della disciplina legale in tema di diritto di opzione per la prosecuzione fino al raggiungimento della massima età lavorativa, e, in accoglimento delle domande stesse, dichiarava la nullità della disposizione dell'accordo integrativo in questione, dichiarando quindi la illegittimità del licenziamento con condanna dell'Ente Poste alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

Il Tribunale di Genova, con sentenza del 26 marzo 1997, accogliendo l'appello dell'Ente Poste ed in riforma della decisione pretorile, ha respinto la domanda della Silvestri.

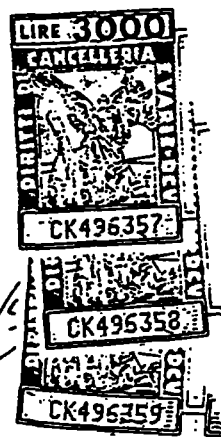


CORRISPONDENZA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia studio
del Sig. MUGGIA
per diritto L. 1700
il 22 GIU. 1999

IL CANCELLIERE

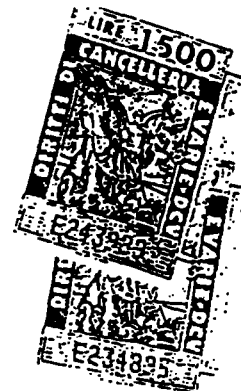
UFFICIO COPIE
Ricevuto da la Muglia
a. Valentin
il 22 GIU. 1999





Premette il Tribunale, in ordine alla questione della cosiddetta delegificazione - intesa come sistema per cui la disciplina di alcune materie viene sottratta alla normazione primaria, attuata tramite leggi ordinarie, per essere riservata alla normazione secondaria, attuata attraverso regolamenti ed atti di autonomia negoziale -, che nel caso di specie deve escludersi che l'art. 6 sesto comma della legge 29 gennaio 1994 n.71, anche per la sua formulazione testuale e non presentando la struttura tipica di una norma di delegificazione, abbia appunto operato una delegificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori postelegrafonici e che deve quindi escludersi che abbia rimesso la disciplina di tale rapporto al contratto collettivo di categoria di prossima stipulazione, autorizzando questo a derogare alla disciplina legislativa vigente in materia.

Ritiene quindi il giudice d'appello che il contratto collettivo del settore del 26 novembre 1994 non abbia introdotto deroghe alla suddetta disciplina legislativa, e che il giudizio di legittimità dell'accordo integrativo allegato a tale contratto deve essere condotto, così come



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia studio
del Sig. Pasta
per ditta L. 18000
il 24 GIU. 1999



Eme.



quello riguardante ogni altro contratto, verificandone l'osservanza delle norme imperative di legge che disciplinano il rapporto di lavoro.

Ciò posto, il Tribunale rileva anzitutto che nel caso di specie non si era verificata una risoluzione per iniziativa del datore di lavoro, bensì una risoluzione automatica del contratto, in esecuzione di una clausola di stabilità relativa in esso inserita.

Osserva quindi che nella specie non era pertinente il richiamo all'opzione di cui all'art. 6 della legge n.54 del 1982, essendo stato il relativo diritto rispettato nel caso in esame nel quale era stata raggiunta dal dipendente la massima anzianità contributiva; e che neppure era applicabile nella specie, la norma della legge n.407 del 1990 (e successive modificazioni) in quanto i dipendenti dell'Ente Poste potevano ordinariamente protrarre la loro attività lavorativa, in assenza di altra causa di risoluzione del rapporto, sino al 65° anno di età senza la necessità di esercitare alcuna opzione.

A tale ultimo proposito il Tribunale esclude che la norma dell'art. 6 della legge n.407 del 1990 - concernente dunque il prolungamento

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO III
Richiesta con studio
dal sig. INAS-CISL
per diritti L. 1022
11 25 GIU 1999
IL CANCELLIERE



Emr.