



dell'attività lavorativa anche in caso di raggiungimento della massima anzianità contributiva utile con conseguente aumento di durata della contribuzione obbligatoria, e rispondente al fine primario del risanamento del disavanzo previdenziale con vantaggi meramente marginali per il lavoratore - costituisca espressione di un principio inderogabile dell'ordinamento: e ciò a differenza dall'ipotesi di cui all'art. 6 della legge n.54 del 1982 - non avente peraltro rilevanza (come sopra detto) nella presente fattispecie - che, nel consentire al lavoratore anziano di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro qualora non abbia raggiunto la massima anzianità contributiva, esprime appunto in tal modo un principio inderogabile volto a tutelare il diritto dello stesso lavoratore al raggiungimento della migliore posizione previdenziale.

L'insussistenza di un principio inderogabile dell'ordinamento, che attribuisca al lavoratore il diritto di continuare a lavorare fino a 65 anni prescindendo dalla anzianità contributiva, è affermata dal Tribunale facendo riferimento in primo luogo all'art. 4 secondo comma della legge n.108 del 1990 che esclude dal regime di stabilità

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia legale
dal Sig. VACIRCA
per diritti L.
il 28 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Richiesta copia legale
dal Sig. ROMA ITALIANO
per diritti L. SRA
il 28 GIU. 1999
IL CANCELLIERE

Emr.



rapporti di lavoro dei lavoratori ultrasessantenni, salvo il loro diritto di opzione a proseguire il rapporto ai sensi del citato art. 6 della legge n.54 del 1982; e richiamando inoltre sentenza della Corte Costituzionale (n.15 del 1983) che ha ritenuto non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 11 della legge n.604 del 1966 nella parte in cui esclude dal regime di stabilità i lavoratori già titolari di pensione di vecchiaia e i lavoratori anziani aventi i requisiti per conseguirla.

A conferma di tale conclusione il Tribunale indica altresì la sospensione del meccanismo dell'opzione di cui al citato art. 6 della legge n.54/1982, apportata dall'art. 1 della legge n.193 del 1984 per i lavoratori ultrasessantenni del settore siderurgico, ed anche la deroga alla sospensione dei pensionamenti per anzianità disposta dall'art. 1, comma quarto, del D.L. n.553 del 1994 per i dipendenti di Enti in via di ristrutturazione o risanamento, tra i quali era compreso lo stesso Ente Poste Italiane: disposizioni legislative, queste ora menzionate, che evidenziavano la preminenza dell'interesse al ridimensionamento dei settori considerati rispetto

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'G. M. R.', is located in the bottom right corner of the page.



anche all'interesse al lavoro dei lavoratori in esso occupati, e che confermavano appunto, ad avviso del Tribunale, che la possibilità accordata al lavoratore di continuare a lavorare fino al compimento dei 65 anni di età non costituiva espressione di un principio inderogabile dell'ordinamento.

Da tanto il Tribunale fa discendere la conclusione che la disposizione dell'accordo integrativo oggetto di controversia non contrastava con norme imperative né violava principi inderogabili di ordine generale, e che di conseguenza nel caso di specie la risoluzione dei rapporti di lavoro era legittima.

Lo stesso giudice esclude, da ultimo, anche in mancanza di deduzioni al riguardo, la ricorrenza nel caso di specie di una situazione di fatto assoggettabile alla disciplina della legge 223 del 1991 in tema di licenziamenti collettivi; ed esclude pure la debenza del preavviso, vertendosi in ipotesi non di licenziamento ma di automatica cessazione del rapporto connessa a circostanza oggettiva e predeterminata, con il rigetto quindi della relativa domanda subordinata.

La Silvestri chiede la cassazione di tale

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Guer.", is located in the bottom right corner of the page.



sentenza, con ricorso a questa Corte sorretto da sette motivi.

L'Ente Poste Italiane resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.-Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione delle disposizioni di ermeneutica contrattuale e legale, violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e delle leggi 26 febbraio 1982 n.54, 29 dicembre 1990 n.407 e del D.L.vo 30 dicembre 1992 n.503 nonché delle leggi n.604 del 1966, n.300 del 1970 e n.108 del 1990, ed inoltre contraddittorietà della motivazione su punto controverso (ex art. 360 n.3 e n.5 c.p.c.). Censura la sentenza impugnata per avere erroneamente ritenuto che la disposizione dell'accordo integrativo in questione costituiva una clausola di stabilità relativa, posto che una clausola di tal genere ha l'unico scopo di limitare la facoltà di recesso del datore di lavoro e di operare quindi solo a favore del lavoratore, mentre la suddetta disposizione accresceva, introducendo inammissibilmente una nuova ipotesi di recesso, la facoltà *di* recedere dello stesso datore. Rileva contraddittorietà nella motivazione della sentenza

Emr.



per avere questa riconosciuto da un lato il diritto dei dipendenti dell'EPI alla permanenza in servizio fino ai 65 anni di età, ed escluso, dall'altro, nel caso di specie la stabilità del rapporto di lavoro fino a questo limite.

Con il secondo motivo, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 4 secondo comma della legge 11 maggio 1990 n.108 e insufficiente e contraddittoria motivazione su punto decisivo della controversia (ex art. 360 n.3 e n.5 c.p.c.), la ricorrente deduce che la disposizione dell'accordo integrativo in questione contrasta con l'art. 4 secondo comma della legge n.108 del 1990 in quanto, nel consentire la risoluzione del rapporto al raggiungimento della massima anzianità contributiva, prescinde dalla età del dipendente. Ribadisce la denuncia di contraddittorietà della sentenza, già rilevata con il primo motivo, e lamenta che il Tribunale abbia disatteso anche il principio per cui l'esclusione del regime di stabilità, posta dall'art. 4 secondo comma della legge n.108 del 1990, presuppone, quale condizione passativa, che il dipendente ultasessantenne sia in possesso dei requisiti pensionistici ed abbia cioè maturato il diritto alla pensione di vecchiaia.

Eme.



videnza altresì la applicabilità ai postelegrafonici, pur dopo la privatizzazione del loro rapporto di lavoro e in virtù del rinvio di cui all'art. 6 della legge n. 71 del 1994, della disciplina del trattamento di quiescenza per il personale civile dello Stato con il conseguente diritto, ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 1092 del 1973, ad essere collocati a riposo al compimento del sessantacinquesimo anno di età e quindi anche con il diritto a lavorare sino a tale età pensionabile; e lamenta che il Tribunale abbia, contraddittoriamente, negato l'esistenza di un tale inderogabile principio pur sostenendo la permanenza del detto limite ai 65 anni di età.

Con il terzo motivo la medesima ricorrente, denunciando violazione e/o falsa applicazione delle leggi n. 54 del 1982, n. 407 del 1990 e del d.l.vo n. 503 del 1992 nonché contraddittorietà di motivazione (ex art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c.), censura la sentenza impugnata per avere escluso che la disposizione dell'art. 6 della legge n. 407 del 1990 - in tema di opzione per la prosecuzione del rapporto anche ove sia stata raggiunta la massima anzianità contributiva - costituisca espressione di un principio generale dell'ordinamento, quale

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Emm.", located at the bottom right of the page.



invece detta disposizione rappresentava, in considerazione delle finalità di risanamento del disavanzo previdenziale e quindi di attuazione di un interesse di natura chiaramente pubblicistica perseguita dalla norma suddetta: e ribadisce quindi l'affermazione di nullità della clausola dell'accordo integrativo in esame per contrarietà a norma imperativa.

Con il quarto motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 1 delle disposizioni preliminari al codice civile nonché, sotto altro profilo, delle leggi n.54 del 1982, n.407 del 1990 e del D.l.vo n.503 del 1992 (ex art. 360 n.3 c.p.c.), si deduce che per sostenere la tesi accolta dal Tribunale sarebbe stata necessaria una norma di legge, non essendo sufficiente un accordo collettivo, costituendo regola generale la prosecuzione del lavoro fino al raggiungimento dell'età pensionabile e costituendo invece eccezione la limitazione del lavoro al raggiungimento dell'anzianità contributiva.

Con il quinto motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione della legge 23 luglio 1991 n.223 ed omessa o insufficiente motivazione su punto decisivo (ex art. 360 n.3 e n.5 c.p.c.), la

A handwritten signature in dark ink, possibly reading "C. M. S.", is located in the bottom right corner of the page.



sentenza impugnata viene censurata anche per avere disatteso, con poche considerazioni, la tesi della natura collettiva dei licenziamenti in questione - che pure erano superiori a quattro - intimati in arco di tempo inferiore ai 120 giorni, nell'ambito di una medesima provincia e basati sulla ragione di ridurre gli organici.

Con il sesto motivo, denunciando omessa motivazione su punto decisivo (ex art. 360 n.5 c.p.c.), ~~la~~ ricorrente lamenta che il Tribunale non abbia in alcun modo tenuto conto della questione, pure prospettata nella fase di merito, riguardante il conflitto ravvisabile tra il contratto collettivo - che contemplava nell'art. 79 tassativa ipotesi di risoluzione del rapporto mentre nell'art. 80 ("norma finale") si riferiva soltanto alle modalità della risoluzione - e l'accordo integrativo che si poneva in conflitto con il contratto giacchè disponeva in materia diversa da quella consentita.

Con il settimo motivo, denunciando violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2118 e 2119 c.c. ed omessa o insufficiente motivazione su punto decisivo (ex art. 360 n.3 e n.5 c.p.c.), la ricorrente assume che a tutto voler concedere

A handwritten signature, possibly reading "C. Mer.", is located in the bottom right corner of the page.



doveva essere a lei riconosciuta l'indennità di preavviso sulla base dell'art. 2118 c.c. la cui disciplina era da ritenere inderogabile.

2.-Esaminati congiuntamente gli ora esposti motivi, tra loro connessi sotto molteplici profili - e tenuto altresì conto della censura, prioritariamente sviluppata, con la quale si lamenta l'omessa o carente pronunzia da parte del Tribunale su questioni già poste a base della domanda introduttiva e riproposte in fase d'appello, come quella della tipicità e tassatività delle cause del recesso datoriale - ritiene ~~che~~ il Collegio che il ricorso debba essere accolto nei limiti e per le considerazioni che seguono.

L'art. 6, comma secondo, del d.l. 1° dicembre 1993 n.487 (Trasformazione dell'amministrazione delle poste e telecomunicazioni in ente pubblico economico e riorganizzazione del Ministero), convertito con modificazioni nella legge 29 gennaio 1994 n.71 dispone - per quel che rileva ai fini del presente giudizio - 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

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'G. Mer'.



dipendenti dell'ente continuano ad applicarsi i trattamenti vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto fino alla stipulazione un nuovo contratto".

Quest'ultima disposizione è del tutto conseguenziale alla prima: una volta privatizzato il rapporto di lavoro dell'EPI sin dal momento stesso dell'Istituzione di questo (a seguito della trasformazione dell'Azienda), era necessaria 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, così concettualmente ben delimitati, può parlarsi di "delegificazione" della disciplina del rapporto, dovendo escludersi - come pure del resto riconosciuto dallo stesso Tribunale - che la regolamentazione derivata dalla contrattazione collettiva possegga, in virtù di rinvio da parte della legge di trasformazione dell'Amministrazione Poste e Telecomunicazioni, efficacia pari a quella della legge medesima.

Emr.



Una tale efficacia - può incidentalmente notarsi - non è conferita, alla contrattazione collettiva pur attinente a diverso settore, neppure dall'art. 21 della legge 17 maggio 1985 n.210 (Istituzione dell'ente Ferrovie dello Stato), il quale, dopo aver 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 ultimo caso, infatti, la stessa legge, se demanda alla contrattazione collettiva di regolare anche ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro diverse da quelle vigenti all'atto dell'istituzione dell'Ente Ferrovie dello Stato, pone tuttavia la condizione che non si tratti di disciplina meno favorevole di quella vigente al momento dell'entrata in vigore della legge stessa.

Eme.



Né sembrano appropriatamente invocabili, a sostegno della tesi della cd. delegificazione nell'ampio senso sopra indicato, altre ipotesi nelle quali il contratto collettivo ha funzione integrativa del contenuto della legge per il rinvio che questa ha fatto, ma con tale esplicito intento, alla regolamentazione collettiva di taluni aspetti del rapporto (art. 1 legge 8 dicembre 1977 n.903 circa l'identificazione dei lavori particolarmente pesanti non affidabili alla donna; l. 12 giugno 1990 n.146 circa accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero del personale addetto ai servizi pubblici; l. 13 maggio 1985 n.190 sull'individuazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri,).

E' inoltre significativo il raffronto 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) e del d.p.r. 3 febbraio 1993 n.29 ("razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina di pubblico

A handwritten signature, possibly reading "F. De Luca", is located in the bottom right corner of the page.



impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n.421"), nel testo modificato (da ultimo) dal 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).

Invero, per tali rapporti (riguardanti dunque i dipendenti "contrattualizzati" delle amministrazioni pubbliche) - ascrivibili ad un genus intermedio fra lavoro pubblico e lavoro privato (v. Corte Cost. n.313/1996 e 309/1997) e connotati dalla specialità dovuta alla natura pubblica dei datori di lavoro (enti pubblici non economici) e alla connessione con l'esercizio di funzioni pubbliche - specifiche regole stabiliscono e delimitano la relazione fra la legge e la contrattazione collettiva: la qual contrattazione, in particolare, è espressamente abilitata a regolamentare ex novo tutte le materie già disciplinate dalle norme generali e speciali del pubblico impiego, determinandone così l'inapplicabilità (art. 72, comma 1), nonché a regolare la materia del trattamento di fine rapporto (art. 72, comma 4) e a derogare eventuali

A handwritten signature in dark ink, located in the bottom right corner of the page.



trattamenti speciali introdotti dalla legge in ambito normativo ed economico (art. 2, commi 2 e 3).

Nulla di tanto innovativo è stato invece introdotto per il rapporto di lavoro dei dipendenti di enti pubblici economici, e così dell'Ente Poste Italiane, per i quali deve dunque confermarsi "a contrario" che il contratto collettivo non può innovare né derogare rispetto a norme di legge imperative.

3.-Passando all'esame della clausola in questione, va premesso - sulla base di quanto accertato nel giudizio di merito - che il c.c.n.l. per il personale dipendente dell'EPI in data 26 novembre 1994 (art. 87) ha stabilito la propria decorrenza dalla data di stipulazione ed ha previsto che, dalla medesima data, il rapporto di lavoro del personale dell'ente sarebbe stato disciplinato dal codice civile (libro quinto), nonché 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

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'ma' or similar, with some decorative flourishes.



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 cc.c.civ. o per giustificato motivo; e) per decesso del dipendente".

L'art. 81, in relazione all'ipotesi sopra indicata sub a), ha inoltre disposto che "la risoluzione del rapporto di lavoro(....) avviene automaticamente al realizzarsi della condizione prevista senza 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". E con l'art. 86, le parti 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 in questione venne stipulato lo stesso giorno della stipulazione del contratto collettivo appena menzionato, e con esso

A handwritten signature in dark ink, possibly reading "Gina", is located in the bottom right corner of the page.



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".

4.-Orbene, ritiene la Corte che di una disposizione collettiva, che introduca una causa di risoluzione automatica del rapporto non prevista dalla legge, debba essere affermata la nullità per contrarietà a norme imperative ai sensi dell'art. 1418 cod.civ.: nullità configurabile anche in ipotesi di contrarietà (non ad una singola norma ma) ad un principio legislativo d'ordine generale. E ciò perché non è consentito all'autonomia collettiva, in difetto di specifica autorizzazione legislativa, individuare cause estintive del rapporto di lavoro a tempo indeterminato diverse e ulteriori rispetto a quelle (recesso unilaterale di una delle parti, mutuo consenso, od altre cause specificamente previste dal codice o da leggi

A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.