



speciali, come ad esempio dall'art. 18 quinto comma legge n.300 del 1970) già contemplate e disciplinate nell'ordinamento: il quale, in via generale, è inequivocabilmente favorevole - ovviamente "de jure condito" - alla protrazione del rapporto lavorativo nel tempo (v. , in particolare, legge 15 aprile 1962 n.230 sul contratto di lavoro a termine, art. 3, comma nono, d.l. 30 ottobre 1984 n.726, convertito in legge 18 dicembre 1984 n.863, in tema di contratto di formazione e lavoro, legge 15 luglio 1966 n.604 e limitatezza delle ipotesi ammesse di licenziamento ad nutum).

Affermazione d'invalidità, questa ora enunciata, che risulta pure in linea con recente pronuncia delle Sezioni Unite di questa Corte (v. S.U. 7 agosto 1998 n.7755 in motivazione), nella quale è stato affermato, pur in relazione a diversa ipotesi, 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".

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



Ciò posto, neppure appare rispondente a corretti criteri di ermeneutica contrattuale sostenere che, nel caso di specie, si configurerebbe una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ad opera delle stesse parti, le quali (e nel caso i lavoratori) in tal senso si sarebbero espressi per tramite delle rappresentanze sindacali. Ancor prima d'indagare su quali siano i poteri rappresentativi delle organizzazioni sindacali nei riguardi di singoli lavoratori, e con riferimento a specifici ed essenziali aspetti del rapporto di lavoro, occorre infatti chiarire che in una disposizione generale ed astratta, volta a disciplinare in via tendenzialmente preventiva le fattispecie che ne formano oggetto, quale è la disposizione di un contratto o di un accordo collettivo (nel caso di specie, il contratto collettivo e il contestuale accordo devono logicamente apprezzarsi come integrantisi a vicenda, sia perché non è dedotto che essi siano intervenuti fra parti collettive diverse sia, comunque, in considerazione del rinvio, necessariamente ricettizio, del contratto all'accordo integrativo, e sia, nella specie, per la sostanziale equiparabilità gerarchica delle due

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'E. M. C.' or similar, with a date '1971' written below it.



fonti), non può ravvisarsi - in linea di massima - la volontà delle parti di risolvere rapporti in essere. La norma collettiva di cui si discute ha fisionomia sostanzialmente unitaria, e non sembra - se non stravolgendone il senso e ad essa attribuendo indubbi aspetti di irrazionalità, per la disparità di trattamento ad essa conseguente - che possa ipotizzarsi una diversa configurazione della stessa a seconda che debba essere applicata a lavoratori che già abbiano raggiunto la massima anzianità contributiva al momento dell'accordo integrativo (il rapporto dei quali si sarebbe così immediatamente risolto per risoluzione consensuale o ad altri che l'avrebbero successivamente maturata (per i quali si sarebbe configurata come pattuizione di una condizione risolutiva - peraltro intervenuta, siffatta pattuizione, in corso di rapporto - nulla per le ragioni già sopra dette).

5.-Al riguardo appare comunque fondato e decisivo il rilievo, reiteratamente prospettato nel contesto del ricorso (ed in ispecie nel quarto motivo), con il quale sostanzialmente si deduce la non sopprimibilità ad opera delle organizzazioni sindacali di un diritto, attribuito per legge ai dipendenti dell'Ente, a rimanere in servizio sinc

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'G. M.' or similar, located at the bottom right of the page.



al compimento dei 65 anni di età.

Va invero rilevato che l'art. 6 settimo comma della citata legge n.71 del 1994 (di conversione del D.L. n.487 del 1993) ha stabilito la applicabilità a decorrere dal 1° agosto 1994, a tutto il personale rimasto in servizio presso l'Ente Poste, pur con rapporto di lavoro di diritto privato, delle norme sul trattamento di quiescenza previste per il personale statale: sicchè anche nei confronti del suddetto personale deve trovare applicazione la norma (dell'art. 4 del D.P.R. 29 dicembre 1973 n.1092 recante il "Testo Unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato", che abrogava, nell'art. 254, tutte le precedenti norme in tema di tale trattamento) che, stabilendo il collocamento a riposo degli impiegati civili dello Stato al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ha in tal modo ad essi conferito il diritto a rimanere in servizio sino a tale età, indipendentemente dal raggiungimento della massima anzianità contributiva utile ai fini del collocamento in pensione.

Siffatto diritto, di fonte legale - che esclude dunque la facoltà di terzi, senza il consenso del

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Emr." with a stylized flourish.



titolare, di disporre del diritto stesso stabilendo la cessazione del servizio, con il contestuale collocamento a riposo, prima del raggiungimento di quel limite di età - era dunque già acquisito dai singoli dipendenti dell'Ente Poste (pur nell'ambito del rapporto privatistico sorto a seguito della trasformazione in ente pubblico economico dell'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni) nel momento in cui intervenne l'accordo collettivo integrativo di che trattasi, stipulato il 26 novembre 1994.

Ciò stante, deve affermarsi, alla stregua di costante giurisprudenza di questa Corte, l'insussistenza di un potere delle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi di disporre di un diritto del singolo lavoratore da lui già acquisito - come quello di rimanere in servizio e non essere collocato a riposo prima del compimento dei 65 anni di età (*in* difetto, naturalmente, di altre, diverse e legittime, cause risolutive) -, senza un preventivo specifico mandato dal titolare a disporre e in difetto comunque di una successiva ratifica, anche mediante fatti concludenti o con la concreta esecuzione della clausola collettiva, da parte del singolo

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "G. De Michelis", written in a cursive style.



lavoratore interessato.

Giova infatti ricordare che il nostro ordinamento riconosce alle organizzazioni sindacali - secondo i principi desumibili dalla Costituzione (art. 39), dallo Statuto dei lavoratori e dalle norme sul processo del lavoro - la funzione di stipulare contratti collettivi di lavoro, di sostenere le rivendicazioni dei lavoratori, di assisterli nelle conciliazioni e nelle controversie individuali, di svolgere opera di promozione sociale, ma non attribuisce alle medesime organizzazioni alcun potere di rappresentanza in ordine ad atti dispositivi di diritti soggettivi acquisiti ed incidenti su posizioni giuridiche già consolidate, in difetto di una espressa previsione normativa in tal senso e comunque di uno specifico mandato dei singoli associati (v. tra le altre Cass. 3 settembre 1988 n.5016 e 13 settembre 1986 n.5592; cfr. da ultimo Cass. 23 luglio 1994 n.6845).

6.-In conclusione, sulla base delle considerazioni sin qui svolte, attinenti a questioni ricavabili dai molteplici rilievi e dalle plurime censure sviluppate dalla ricorrente, l'impugnata sentenza deve ritenersi viziata dalla

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



~~Violazione~~ di norme imperative e dei principi giuridici cogenti quali sopra esaminati, *ed* il ricorso deve essere accolto per quanto di ragione.

Restano assorbite e superate le ulteriori diverse censure, e le connesse questioni, pure formulate e trattate nell'atto di impugnazione, il cui esame, alla stregua di quanto prima argomentato, non appare necessario ai fini della presente decisione di legittimità.

La sentenza impugnata va conseguentemente cassata con rinvio della causa ad altro giudice, che si designa nel Tribunale di Chiavari (sezione lavoro), il quale procederà a nuovo esame tenendo conto dei rilievi prima svolti e uniformandosi ai principi di diritti sopra enunciati. Il giudice di rinvio provvederà altresì sulle spese del presente giudizio (art. 385 ult.co. C.P.C.).

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione; cassa la sentenza impugnata; e rinvia la causa al Tribunale di Chiavari, il quale provvederà anche sulle spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma il 14 ottobre 1998.

A handwritten signature in dark ink, likely belonging to a judge or official, is located in the bottom right corner of the page.

Il Presidente ed
~~Il Cons.~~ Estensore: *Giuseppe Mercurio*
 IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA *John*
 Depositato in Cancelleria
 Oggi, 17 GIU. 1999
 IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA *John*

ESENTE DA IMPOSTA DI ROLLO, DI
 REGISTRO, E DA ONERI DI
 O DINTORNO AL REGISTRO, TASSA
 DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533

Copia conforme all'originale che si rilascia a richiesta del
 Sig. ENTE POSTE ITALIANE in forma legale.

Roma, li 28 GIU. 1999



IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA
Roberto Ricci

NU. 6.2



Poste
Italiane s.p.A.

Viale Europa, 190 - 00144 Roma -
telefono 06 59381

Direzione Centrale Risorse Umane
Relazioni Industriali

C.C.N.L. DIRIGENTI

PAGINA BIANCA

PROTOCOLLO

Tra Poste Italiane S.p.A. e la ASSIDIPOST/FNDAI e FNDAI

Premesso che:

- la liberalizzazione in corso del mercato postale europeo e l'aumento delle pressioni competitive indotte dalla presenza sempre più ampia di operatori specializzati Italiani ed Europei e dal loro continuo rafforzamento, hanno aperto una fase di nuove prospettive e di traguardi molto impegnativi per la Società;
- l'adeguamento al quadro normativo europeo, la chiarificazione delle regole che ispirano il rapporto con la Pubblica Amministrazione e la trasformazione non solo giuridica in "impresa", costituiscono le condizioni più importanti per risolvere le molteplici criticità che caratterizzano oggi Poste Italiane;
- il riassetto istituzionale ed organizzativo, propedeutici per il necessario risanamento e rilancio di Poste Italiane S.p.A., è strettamente connesso alla riqualificazione produttiva della Società quale soggetto chiamato a contribuire alla modernizzazione del Paese ed al miglioramento del servizio alla clientela in condizioni di crescente efficacia e di economicità di gestione;
- il Piano d'Impresa 1998 - 2002, approvato dagli Organi Istituzionali della Società, comporta l'esigenza di perseguire qualità ed efficacia nell'organizzazione del lavoro e il miglioramento generalizzato della produttività; è a tal fine importante individuare un'area ed una strumentazione contrattuale coerenti con il mercato e la realtà competitiva del medesimo capaci di favorire e sviluppare le responsabilità e le autonomie del personale dirigente, nonché le relative relazioni industriali, per una incisiva azione di esso nella realizzazione degli obiettivi di cui al Piano di Impresa che ne valorizzino in tal modo il ruolo;
- le azioni di riposizionamento strategico e di innovazione e la necessaria riorganizzazione aziendale, per conseguire gli auspicati livelli di qualità, produttività e redditività, costituiscono aspetti di un unico problema che richiedono atteggiamenti e comportamenti del personale dirigente coerenti con gli obiettivi del Piano;
- le parti confermano, anche alla luce di tutto quanto sopra espresso, l'esigenza di un coerente sviluppo di risorse manageriali, in grado di governare i processi di cambiamento e di sviluppo in atto, per le quali ribadiscono l'impegno per una continua valorizzazione in prospettiva.

Quanto sopra premesso:

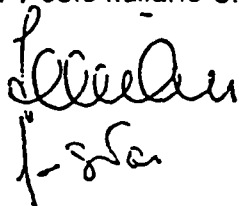
SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Con decorrenza dalla data del 1° gennaio 1999 il rapporto di lavoro dei dirigenti di Poste Italiane S.p.A. è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro sottoscritta tra la FNDAI e la Confindustria per i dirigenti di aziende industriali.

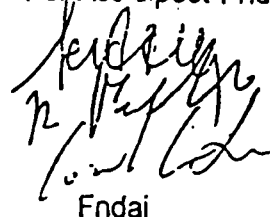
Fermo quanto precade, Poste Italiane S.p.A., ASSIDIPOST-FNDAI e FNDAI, allo scopo di favorire la graduale armonizzazione delle normative in atto presso Poste Italiane S.p.A. al 31 dicembre 1998 con quelle dell'assumendo CCNL, definiscono con apposito accordo, stipulato in pari data, specifiche modifiche, integrazioni e norme transitorie rispetto alla predetta contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Roma, li 18/2 /99

Per Poste Italiane S.p.A.



Per Assidipost-Fndai


Fndai

VERBALE DI ACCORDO

Tra Poste Italiane S.p.A. e la FNDAI-ASSIDIPOST e FNDAI

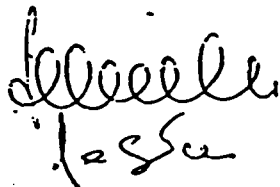
Le parti, in relazione al Protocollo sottoscritto in pari data sull'applicazione ai dirigenti di Poste Italiane S.p.A. del CCNL per i dirigenti di aziende industriali (da ora in poi CCNL Dirigentindustria), al fine di regolamentare la fase transitoria, necessaria a graduare il passaggio dalla previgente normativa alla nuova, tenendo conto delle peculiarità di settore, convengono di apportare alla disciplina del suddetto contratto le modifiche e le integrazioni appresso specificate.

Il presente accordo è unitario ed inscindibile con il Protocollo di cui al primo comma; entrambi, congiuntamente, sostituiscono integralmente quanto contenuto in preesistenti contratti collettivi, regolamenti o normative comunque rivenienti.

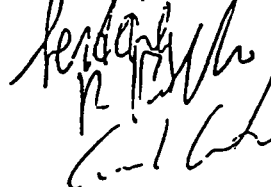
Resta conseguentemente esclusa, a qualsiasi titolo, l'applicabilità al personale dirigente di Poste Italiane S.p.A. del CCNL Dirigentindustria, e delle eventuali modifiche o integrazioni allo stesso, riguardanti situazioni e/o aspetti comunque riferiti a periodi antecedenti il 1° gennaio 1999.

Roma li, 18/2/99

Per Poste Italiane S.p.A.



Per Assidipost-Fndai



Fndai

ART. 1

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Dalla data del 1° gennaio 1999 ai dirigenti di Poste Italiane S.p.A. vengono applicati il Minimo Contrattuale Base e l'Importo per l'ex Elemento di Maggiorazione previsti dal CCNL Dirigentindustria.

Per quanto riguarda l'ex Elemento di Maggiorazione esso assorbe, fino a totale concorrenza del medesimo, le somme attribuite ex art.4, punto b) del CCNL dirigenti Poste (Anzianità pregressa) e il Superminimo di cui all'art. 5 CCNL citato, fermo restando che eventuali somme residue vengono mantenute a titolo di assegno personale non assorbibile.

In aggiunta a quanto precede, le somme già ascritte alle voci "assegno ad personam", "assegno riassorbibile", "integrazione pensionabile ex art.26 CCNL", "integrazione parzialmente pensionabile ex art.2 Legge 335/95", vengono corrisposte a titolo di Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) non assorbibile.

L'E.D.R. è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto, fatta eccezione per la voce "integrazione pensionabile ex art. 26 CCNL".

ART.2**14^ MENSILITA'**

Premesso che il CCNL Dirigenti Industria prevede l'erogazione di 13 mensilità, allo scopo di procedere alla necessaria armonizzazione, per quanto concerne la 14^ mensilità, istituita con accordo del 3 luglio 1997, si conviene che la stessa sia soppressa con effetto e decorrenza dal 1° gennaio 1999.

L'importo già dovuto a titolo di 14^ mensilità al personale in servizio alla data del 31 dicembre 1998, pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente (31 dicembre 1998 per il caso di specie), secondo le modalità ed i criteri di erogazione previsti dall'art.7^ del CCNL in atto alla predetta data per i dirigenti della Società per la 13^ mensilità, viene corrisposto per 13 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 1999, a titolo di assegno personale non assorbibile e come tale aggiunto alle somme già corrisposte allo stesso titolo.

Resta inteso che la 14^ma mensilità di competenza dell'anno '98 verrà corrisposta a giugno '99 secondo le regole e le condizioni della previgente normativa.

ART.3**AUMENTI DI ANZIANITA'.**

Premesso che dal 1° gennaio 1999 gli importi degli aumenti retributivi da riconoscere in funzione dell'anzianità di servizio sono determinati dall'art. 6 del CCNL 27 aprile 1995 per i dirigenti di aziende industriali, la determinazione del valore dell'aumento di anzianità in corso di maturazione sarà effettuata proporzionalmente (Ventiquattresimi) al compimento del biennio, tenendo conto dei diversi importi previsti dal previgente CCNL per i dirigenti di Poste Italiane S.p.A. e quelli previsti dal CCNL per i dirigenti industria con riferimento alla data del 1° gennaio 1999.