

05927/0

18 MAR. 2005

Azia B

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dai Magistrati:

Dott. Guglielmo SCIARELLI	Presidente	R.G. n. 5699/03
Dott. Giovanni MAZZARELLA	Consigliere	Cron. 5927
Dott. Guido VIDIRI	Consigliere	Rep.
Dott. Paolo STILE	Consigliere	Udienza 16 febbraio 2005
Prof. Bruno BALLETTI	Cons. relatore	

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

POSTE ITALIANE s.p.a., in persona del suo legale rappresentante  
*pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Luigi Fiorillo e  
Salvatore Trifirò ed elettivamente domiciliata presso lo studio Fiorillo  
in Roma alla via Plinio 21, giusta procura a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

CALI GIUSEPPA e PALMIERI TERESA, rappresentate e difese  
dall'avv. Fabrizio Brochiero Magrone, presso il cui studio sono

887

elettricamente domiciliata in Roma alla via Bettolo 4, giusta procura su foglio unito al controricorso;

- controinteressante -

*avverso la sentenza della Corte di Appello di Milano-Sezione Lavoro n. 98/02 del 14 febbraio 2002 (resa nel giudizio di appello avente i nn. di r.g.l. 593-596/01).*

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 15 febbraio 2005 dal consigliere Bruno Balletti;

Uditi gli avv.ti Luigi Fiorillo e Fabrizio Brochiero Magrone;

Udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale dott. Ennio Attilio Sepe, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con separati ricorsi ex art. 414 cod. proc. civ. dinanzi al Giudice del Lavoro di Milano Giuseppa Cali e Teresa Palmieri convenivano in giudizio la s.p.a. Poste Italiane esponendo \*) la prima, di essere stata assunta con due contratti a tempo determinato stipulati in data 22 novembre 1999 (per il periodo 23 novembre 1999/31 gennaio 2000) e in data 7 luglio 2000 (per il periodo 8 luglio 2000/30 settembre 2000) ai sensi dell'art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994; \*) la seconda, di essere stata assunta con due contratti a tempo determinato stipulati in data 25 agosto 1999 (per il periodo 26 agosto 1999/30

settembre 1999) e in data 7 luglio 2000 (per il periodo 8 luglio 2000/31 agosto 2000) sempre ai sensi dell'art. 8 cit.; \*) che, alla scadenza di tali contratti, erano state licenziate ed avevano impugnato le estinzioni del rapporto (qualificando le stesse come licenziamenti) e, comunque, avevano costituito in mora la società datrice di lavoro mettendo a disposizione della stessa le loro energie lavorative. Le ricorrenti avevano, quindi, richiesto all'adito Giudice del lavoro che venisse accertata e dichiarata la "nullità/illegittimità" dei termini apposti ai contratti di lavoro intercorsi, nonché l'instaurazione di "ordinari rapporti di lavoro a tempo indeterminato", con ogni relativa conseguenza.

Si costituiva in giudizio la s.p.a. Poste Italiane che impugnava integralmente la domanda attorea e ne chiedeva il rigetto.

L'adito Giudice del lavoro accoglieva i ricorsi e - su impugnativa della parte soccombente e ricostitutosi il contraddittorio - la Corte di Appello di Milano <<conferma(va) la sentenza appellata; condanna(va) l'appellante a pagare le spese di appello>>.

Per quello che rileva in questa sede la Corte territoriale ha rimarcato che: a) <<ai fini della validità dell'apposizione del "termine", il richiamato accordo integrativo del 25 settembre 1997 fa riferimento al di fuori della previsione di cui all'art. 23 della legge n. 56/1987 che, affidando alla contrattazione collettiva

l'iniziativa di introdurre nuove ipotesi di contratto a termine, intende tutelare non qualsiasi esigenza eccezionale ed imprevedibile che si presenti nella vita dell'azienda, ma quelle che vengono individuate in modo specifico dalle parti>>; b) <<tale accordo prevede genericamente solo un programma finalizzato ad una più elastica ed agevole disposizione delle risorse umane in occasione dell'attuazione del piano di trasformazione delle Poste Italiane, avvenuta ormai nel lontano febbraio 1998; il che significa che il ricorso ad un certo numero di contratti a termine, più che costituire una componente di un programma chiaro e definito nel tempo, diventa esso stesso un obiettivo permanente per far fronte a problemi ricorrenti della distribuzione del personale sul territorio nel caso, frequente nella vita di un'azienda, di introduzione di nuovi processi produttivi e di sperimentazione di nuovi servizi>>; c) <<strumento, quindi, di fluidità, svincolato da esigenze particolari>>; d) <<se si ammettesse che la previsione dell'accordo rientra nello spirito della legge, si dovrebbe escludere comunque la legittimità dei contratti a termine stipulati dopo il 30 aprile 1998, avendo le stesse parti valutato la eccezionalità della situazione nel suo concreto sviluppo incontrandosi e stipulando ed accordi attuativi: infatti con l'accordo del 16 gennaio 1998 hanno differito il termine previsto dall'accordo 25 settembre 1997 da gennaio 1998 al 30 aprile 1998, mentre con il successivo accordo 27 aprile



1998 hanno differito la data solo per i contratti a termine stipulati per le ferie, lasciando dunque immutata la data finale per i contratti collegati alla trasformazione della società»».

Per la cassazione di tale sentenza la s.p.a. Poste Italiane ha proposto ricorso affidato a tre motivi e sostenuto da memoria ex art. 378 s.p.a..

Le intimata Giuseppa Cali e Teresa Palmieri resistono con controricorso.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

I -. Con il primo motivo di ricorso, dopo un'articolata "premezza", la società ricorrente - denunciando "violazione dell'art. 1362 cod. civ. in relazione agli artt. 1 e 2 della legge n. 230/1962 e 23 della legge n. 56/1987, nonché vizi di motivazione" - addebita alla Corte di Appello di Milano di avere <<cronicamente affermato che la sussistenza di un piano di ristrutturazione e di trasformazione aziendale di lungo periodo (inevitabilmente indeterminato nella sua effettiva durata temporale) non potrebbe costituire legittima causale per i contratti a termine, ancorché la contrattazione collettiva lo abbia espressamente qualificato come tale, [in quanto] sussisterebbero degli impliciti limiti sostanziali alla contrattazione collettiva in materia di contratti a termine, in base ai quali la stessa non potrebbe individuare liberamente le ipotesi di

legittima apponibilità del termine finale al contratto di lavoro subordinato>> e, a conferma della censurata censura, si riporta alla giurisprudenza secondo cui <<sono considerate insindacabili nel merito le scelte adottate in materia di contratti a termine in seno alla contrattazione collettiva, anche quando la clausola di assunzione a termine faccia riferimento ad una causale di durata temporanea sebbene non precisamente determinabile in relazione a *die ad quem*>>, rilevando conclusivamente che, ai sensi dell'art. 23 cit., <<la contrattazione collettiva ha la facoltà di legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato per qualunque condizione di fatto anche di durata temporale indeterminata e senza che i poteri dello Stato possano sindacarne nel merito l'opportunità>>.

Con il secondo motivo la ricorrente - denunciando "un ulteriore vizio di motivazione" - censura la sentenza impugnata per avere la Corte territoriale <<arbitrariamente introdotto nella fattispecie legale un elemento temporale che quella non contiene affatto, quasi che tale elemento, delimitando un'ipotesi altrimenti indeterminata e perciò (nell'erronea prospettiva della sentenza) inaccettabile, fosse necessario per salvare il contenuto e garantirne l'efficacia>> ed evidenzia <<l'erroneità del convincimento del Giudice di appello laddove rileva che, con successivi accordi collettivi, le parti sindacali avrebbero convenuto, con riferimento all'intesa originaria, l'apposizione di

quest'ultimo sino - e non oltre - al 30 aprile 1998: rilievo che lo travalica totalmente l'affettiva volontà delle parti sindacali ove si consideri che, negli accordi collettivi di cui trattasi, le parti sindacali hanno sempre ed esclusivamente inteso darsi atto della circostanza che la complessa attività di riorganizzazione aziendale - legittimante l'apposizione del termine ex art. 8 (secondo comma) del c.c.n.l. del 1994 come integrato dall'accordo collettivo del 25 settembre 1997 - era ancora *in fieri*>>.

Con il terzo motivo di ricorso la società ricorrente - denunciando "violazione dagli artt. 1362 e segg. cod. civ. e vizi di motivazione" - censura la sentenza impugnata <<per non avere rettamente utilizzando i canoni di ermeneutica negoziale (innanzitutto quello testuale legato al senso letterale delle parole e quello teleologico fondato sulla ricerca dell'effettiva intenzione delle parti) e, inoltre, per non avere tenuto conto del comportamento complessivo delle parti, successivo alla stipulazione, quale era stato puntualmente riferito dalla ricorrente in fase di merito>>.

Il/la ~ I cennati motivi di ricorso - esaminabili conseguentemente in quanto intrinsecamente connessi - debbono essere respinti, anche se la motivazione della sentenza merita di essere parzialmente corretta ex art. 384, secondo comma, cod. proc. siv.

Al riguardo si rileva - in conformità, su tale punto, a quanto recentemente affermato da questa Corte con la sentenza n. 14011/2004 (in parziale contrasto con le precedenti sentenze nn. 18354/2003 e 995/2004) - che l'art. 23 della legge n. 56/1987 sancisce, al primo comma, che «l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'art. 8 bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato». L'ipotesi (così legislativamente consentita) concernente la presente controversia è quella individuata dall'accordo sindacale 25 settembre 1997 (sottoscritto dalle parti sindacali ed integrazione dell'art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994) testuale riferimento alle «esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, quale condizione per la trasformazione della natura giuridica dell'ente ed in ragione della graduale introduzione di nuovi processi produttivi,

di sperimentazione di nuovi servizi ed in attesa dell'attuazione del  
progressivo e completo equilibrio sul territorio delle risorse umane>>;  
ipotasi che è stata precisata dall'accordo sindacale stipulato anch'esso  
in data 25 settembre 1997 (intitolato "accordo attuativo per assunzioni  
con contratto a termine"), a norma del quale <<in relazione all'art. 8  
del c.c.n.l., così come integrato con accordo 25 settembre 1997 le parti  
si danno atto che, fino al 31 gennaio 1998, l'impresa si trova nella  
situazione che precede, dovendo affrontare il processo di  
ristrutturazione della sua natura giuridica con conseguente  
ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali  
in corso di attuazione. In conseguenza di ciò e per far fronte alle  
suddette esigenze si potrà procedere ad assunzione di personale  
straordinario con contratto a tempo determinato>> (il termine del 31  
gennaio 1998 è stato, poi, definitivamente prorogato al 30 aprile 1998  
in forza dell'accordo sindacale "attuativo" sottoscritto in data 16  
gennaio 1998).

Il/b ~. La norma dell'art. 23 rappresenta uno sviluppo, indubbiamente  
fortemente innovativo, del modello dei contratti a termine  
"autorizzati", per i quali, cioè, l'autorizzazione costituisce il  
presupposto necessario per la valida apposizione del termine di durata,  
già introdotto nell'ordinamento dal d.l. 3 dicembre 1977, n. 876, conv.  
in legge 3 febbraio 1978, n. 18 (con le successive modificazioni di cui

alle leggi 24 novembre 1978, n. 737, 25 marzo 1983, n. 79, di conversione del d.l. 29 gennaio 1983, n. 117, e 25 marzo 1986, n. 84), mediante l'attribuzione ad un organo pubblico (Ispettorato del lavoro) del potere autorizzativo all'esito di accertamento preventivo degli elementi della fattispecie normativa dell'intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno.

Con tale modello, in effetti, sono state create aree di lavoratori precari e stagionali nel mercato di lavoro interno all'impresa, in funzione di integrazione ricorrente dell'organico normale.

La riserva all'autonomia collettiva dell'individuazione di ipotesi di contratti a termine, ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge, ha inteso evidentemente creare un diverso sistema di controllo sulla modalità di utilizzazione dello strumento contrattuale, parallelo e alternativo rispetto a quello della legge n. 18/1978, per cui, accanto all'area originaria del contratto a termine per esigenze organizzative qualitativamente straordinarie, è stata prevista la possibilità di prevedere un'area di impiego normale e ricorrente del tipo contrattuale, del quale risulta in parte modificata la funzione economico-sociale, restando la tutela del lavoratore affidata non più alle previsioni di norme inderogabili, generali e astratte, ma allo strumento negoziale collettivo.



Peraltro, sulla portata della delega alla contrattazione collettiva, è sorto il problema interpretativo se il contratto a termine autorizzato dalla contrattazione collettiva venisse a costituire, essandone mutata la funzione economico-sociale, un tipo contrattuale a sè stante, interamente sottratto all'area di applicazione della legge 18 aprile 1962, n. 230, rimasta, fino all'entrata in vigore del d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la legge generale della materia: problema che può considerarsi definitivamente risolto dalla giurisprudenza della Corte, nel senso dell'affermazione del principio di diritto - Cass. Sezioni Unite n. 10343/1993, Cass. n. 18354/2003 - secondo cui la disposizione dell'art. 23 della legge n. 56/1987, che consente alla contrattazione collettiva di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione di un termine al contratto individuale di lavoro, opera sul medesimo piano della disciplina generale in materia e si inserisce nel sistema da questa delimitato.

Consegue a questo principio di diritto che l'applicazione di detta disposizione non si sottrae alla sanzione della conversione (del rapporto di lavoro a termine) in rapporto a tempo indeterminato e non denega al principio dell'onere della prova a carico del datore di lavoro.

Il rinvio dalla legge alla contrattazione collettiva, per l'individuazione di ipotesi ulteriori ("oltre che"), rispetto a quelle già previste dalle norme richiamate dallo stesso art. 23, reca la

precisazione del livello della stessa contrattazione (nazionale o locale), con esclusione di quella aziendale, nonché gli agenti contrattuali ("sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale); ma nessun principio o criterio direttivo viene contestualmente enunciato in ordine alle ipotesi da individuare, prevedendosi soltanto che le stesse debbano essere ulteriori e, perciò, diverse rispetto a quelle già previste dalla legge.

Ne risulta, quindi, una sorta di "delega in bianco" a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne sono destinatari, non essendo questi vincolati all'individuazione di ipotesi comunque omologhe rispetto a quelle già previste dalla legge (Cass. 14011/2004).

In tale contesto è, altresì, da precisare che la fattispecie contrattuale ora in contestazione riguarda un periodo di tempo compreso tra il novembre 1999 ed il settembre 2000 (per la Cali) e tra l'agosto 1999 e l'agosto 2000 (per la Palmieri) e, quindi, una fattispecie esauritasi anteriormente all'entrata in vigore del summenzionato d. lga. n. 368/2001, che ha modificato in senso abrogativo la precedente normativa ex legge n. 230/1962.

Non sono, poi, neppure applicabili *ratione temporis* le disposizioni derogatorie del regime di diritto comune ex ventunesimo comma dell'art. 9 del d.l. n. 510/1996 (convertito nella legge n.



608/1996) secondo cui "le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato effettuate dall'Ente Poste Italiane, a decorrere dalla data della sua costituzione e comunque non oltre il 30 giugno 1997, non possono dare luogo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato e decadono invece allo scadere del termine finale di ciascun contratto".

Il/e -. In forza, invece, della subdefinita "delega in bianco" ex art. 23 della legge n. 56/1987 le parti sindacali ivi indicate hanno individuato - come si è dinanzi constatato e già riportato - quale "nuova" ipotesi di contratto a termine quella determinata da <<esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di rimodulazione degli assetti occupazionali quale condizione per la trasformazione giuridica dell'Ente>> (accordo sindacale 25 settembre 1997): legge che, con la sua portata applicativa affidata all'autonomia sindacale, si inserisce nel complesso sistema delineato dalla legge n. 230/1962, nel senso che restano applicabili le regole da questa prescritte, come ad esempio la trasformazione in un unico rapporto a tempo indeterminato dei successivi contratti a termine posti in essere con intento elusivo delle disposizioni di legge (Cass. n. 7519/1998), ed anche - vale ribadirlo - la regola per cui l'onere probatorio sulle condizioni che giustificano, sia l'assunzione a termine, sia la sua temporanea proroga, resta a carico



del datore di lavoro (Cass. n. 19695/2003, Cass. n. 8532/2003, Cass. n. 3843/2000).

Appare, dunque, parzialmente inesatta la statuizione contenuta nella sentenza impugnata nel punto in cui riavviene nel sistema delimitato dalla legge la necessità che - ove le nuove ipotesi di contratto a termine siano dotate di particolare ampiezza tale da capovolgere il rapporto tra la regola generale dell'assunzione a tempo indeterminato e l'assunzione a termine - la norma contrattuale debba naturalmente avere, di per sé, una efficacia temporale limitata, perché (come già rilevato nella particolare fattispecie normativa) l'autonomia sindacale non trova limiti nella legge per quanto riguarda la tipologia delle nuove ipotesi di contratti a termine da introdurre. Ed in tal senso va corretta la motivazione della sentenza, la quale resta comunque conforme a diritto, avendo ancorato - mediante specifica "ragione" motivazionale autonoma ed autosufficiente - il termine di validità alle pattuizioni contrattuali e, più precisamente, ai termini del 31 gennaio 1998 e 30 aprile 1998 specificamente previsti dai summenzionati e sucitati accordi sindacali "attuativi" (rispettivamente) del 25 settembre 1997 e 16 gennaio 1998.

La Corte di Appello di Milano ha, infatti, statuito - sulla base di una motivata "ragione" alternativa comunque idonea a sorreggere il *decisum* di rigetto dell'impugnativa della soc. Poste Italiane e,

conseguentemente, di accoglimento delle originarie domande giudiziali della Cali e della Palmieri - che "comunque" la legittimità dei contratti a termine viene esclusa per i contratti stipulati dopo il 30 aprile 1998 (nel cui arco di tempo rientrava le fattispecie contrattuali in contestazione) <<avendo le stesse parti (scilicet: sindacali) valutato la eccezionalità della situazione nel suo concreto sviluppo incontrando e stipulando i ed. accordi attuativi>>.

Di conseguenza, con riferimento a quanto ritenuto con orientamento giurisprudenziale consolidato e che nella specie deve trovare ulteriore conferma, ove una sentenza (o un "capo" di questa) si fondi su più ragioni, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, è necessario - per giungere alla cassazione della pronuncia - non solo che ciascuna di esse abbia formato oggetto di specifica censura, ma anche che il ricorso abbia avuto esito positivo nella sua interezza con l'accoglimento di tutte le censure, affinché si realizzi lo scopo stesso dell'impugnazione: questa, infatti, è intesa alla cassazione della sentenza nella sua interezza, o in un suo singolo capo, *ad est* di tutte le ragioni che autonomamente l'una o l'altro sorreggono: è sufficiente, pertanto, che anche una sola delle dette ragioni non formi oggetto di censura, ovvero che - come nella specie - sia respinta la censura relativa anche ad una sola delle dette ragioni, perché il ricorso debba

essere respinto integralmente, divenendo inammissibili, per difetto di interesse, le censure avverso le altre ragioni (Cass. n. 5149/2001).

II/d -. Tanto precisato, si conferma che la Corte territoriale ha correttamente ravvisato che - come si è già rilevato - le parti collettive avevano fissato un limite di tempo alla facoltà di assunzione a termine in deroga alla normativa ex legge n. 230/1962 e la omessa statuizione non viene inficiata dal precedente errore di diritto per cui l'apposizione del termine medesimo sarebbe necessitata ex lege, poiché la disposizione normativa-sindacale viene considerata un motivo in più per conferire valore alla volontà delle parti, la quale viene in rilievo anche come elemento autonomo (così, mediante motivazione pressoché analoga, Cass. n. 19695/2003 e Cass. n. 2866/2004, con la testuale precisazione, del tutto sovrapponibile alla presente decisione, che «non è ravvisabile la violazione di alcun canone ermeneutico nella interpretazione della clausola contrattuale, avendo la Corte di appello rilevato che dopo l'insse originaria, che era priva di termine, le parti ne avevano stipulato contestualmente un'altra, con cui si riconosceva che l'impresa si trovava nelle condizioni previste fino al 31 gennaio 1998, termine poi prorogato con successivi accordi fino al 30 aprile 1998, di talché l'assunzione a termine effettuata dopo il 30 aprile 1998 era priva di strumento derogatorio»).



In merito alle censure formulate specie con il secondo ed il terzo motivo di ricorso (e sviluppate con dovizia di argomentazione in sede di discussione orale) in merito all'interpretazione degli accordi sindacali summenzionati si rileva che la motivazione adottata dal Giudice di appello appare, al riguardo, sinteticamente congrua e sicuramente rispettosa dei canoni ermeneutici ex art. 1362 e segg. cod. civ., in quanto nell'interpretazione degli accordi sindacali succedutisi per introdurre la possibilità di una "nuova" ipotesi di contratto a termine ex art. 23 della legge n. 56/1987 (costituiti da: 1) il primo accordo in data 25 settembre 1997 per individuare la causale della "nuova" ipotesi di contratto a termine ("esigenze eccezionali collegate alla trasformazione giuridica dell'Ente"); 2) il secondo (e contestuale al primo) accordo "attuativo per assunzioni con contratto a termine" sempre del 25 settembre 1997 per indicare fino a quando l'Ente avesse potuto fare ricorso alla censurata ipotesi di contratto a termine ("fino al 31 gennaio 1998"); 3) l'accordo, sempre "attuativo", del 16 gennaio 1998 per prorogare la summenzionata data ("sino al 30 aprile 1998")) il significato letterale delle espressioni usate è così evidente ed univoco che non necessita di un più diffuso ragionamento al fine della ricostruzione della volontà delle parti, rimarcando che, nell'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di diritto comune (nel cui ambito rientrano sicuramente i tre accordi sindacali

surriferiti), si deve fare innanzitutto riferimento al significato letterale delle espressioni usate e, quando esso risulti univoco, è precluso il ricorso ad ulteriori criteri interpretativi, i quali esplicano solo una funzione sussidiaria e complementare nel caso in cui il contenuto del contratto si presti a interpretazione contrastanti (così, *ex plurimis*, Cass. n. 12245/2003, Cass. n. 12453/2003).

E', comunque, da rilevare che - in tema di interpretazione e di applicazione dei contratti collettivi di diritto comune - la parte, che intenda denunziare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nella interpretazione di una dichiarazione negoziale o di un comportamento contrattuale da parte del giudice del merito, deve specificare i canoni ermeneutici in concreto violati ed il punto ed il modo in cui il giudice del merito si sia da essi discostato, perchè, in caso diverso, la critica della ricostruzione della volontà negoziale e del comportamento *inter partes* operata da tale giudice e la proposta di una diversa valutazione investono il "merito" delle valutazioni del giudice e sono, perciò, inammissibili in sede di legittimità (Cass. n. 17993/2003).

Pervero, l'interpretazione della contrattazione collettiva in tutte le sue implicazioni è riservata all'esclusiva competenza del "giudice del merito", le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una

motivazione logica e coerente: sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione, esigono una specifica indicazione (ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito) non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (Cass. n. 12054/2003).

Più in particolare, le censure riguardanti la motivazione debbono riferirsi all'obiettiva insufficienza di essa o alla contraddittorietà del ragionamento su cui si fonda l'interpretazione accolta, potendo il sindacato di legittimità riguardare esclusivamente la coerenza formale della motivazione, ovvero l'equilibrio dei vari elementi che ne costituiscono la struttura argomentativa, non potendosi perciò ritenere idonea ad integrare valido motivo di ricorso per cassazione una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice di merito che - ripetersi - si risolve solamente nella contrapposizione di una diversa interpretazione ritenuta corretta dalla parte (Cass. n. 8994/2001).

Il/è ~ In ogni caso - per ricondurre alla fattispecie in esame i connotati principi generali - la sentenza impugnata ha correttamente, sia pure implicitamente, rispettato il canone ermeneutico di cui all'art. 1367

cod. civ. che impone che, nel dubbio, il contratto o le singole clausole debbano interpretarsi nel senso in cui possano avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno, attribuendo così significato agli "accordi attuativi" con cui erano stati stabiliti termini successivi di scadenza alla facoltà di assunzione a tempo, termini che non figuravano nel "primo" accordo sindacale del 25 settembre 1997 [che, peraltro, si riferiva espressamente alle esigenze conseguenti agli aspetti occupazionali collegati alla trasformazione giuridica dell'ente effettivamente avvenuta con trasformazione dell'Ente Poste in "società per azioni" in data 28 febbraio 1998 come confermato dalla "memoria difensiva ex art. 378 c.p.c."], in quanto, diversamente opinando (ritenendo, cioè, che le parti non avessero inteso introdurre limiti temporali alla deroga), si dovrebbe concludere che gli accordi "attuativi" (così definiti dalle parti sindacali) <<erano senza senso>> [così, testualmente, ancora Cass. n. 2866/2004 che aggiunge: <<né le censure contenute in ricorso valgono ad inficiare la ricostruzione della volontà delle parti come operata dai Giudici di merito; in particolare resta irrilevante la circostanza dedotta per cui le associazioni sindacali non avrebbero consentito altre proroghe intendendo esse insistere per un più inteso ricorso alle assunzioni a termine; parimenti inidoneo all'annullamento della statuizione appare il richiamo all'accordo del 18 gennaio 2001, stipulato dopo oltre due



anni dalla scadenza dell'ultima proroga, giacché non è stata censurata l'argomentazione adottata nella sentenza impugnata per cui detto accordo, anche ove considerato come "interpretazione autentica" della volontà precedentemente espressa dalle parti, non poteva incidere essendo intervenuto quando il diritto del soggetto si era già perfezionato>>].

Mentre quest'ultima parte motivazionale della sentenza di questa Corte n. 2866/2004 vale a confermare l'infondatezza delle censure analogamente formulate dalla società ricorrente nel presente giudizio, si ribadisce, da ultimo, che non può certo essere ritenuto di alcun valore (ovvero di significato critico o di individuazione indefinita) quanto pattuito in sede sindacale con accordi espressamente qualificati "attutivi" e sicuramente "integrativi" dell'accordo sanzionante una nuova ipotesi di contratto a termine in forza della "delega" ex art. 23 della legge n. 56/1987: ciò per l'indubbia peculiare importanza della fattispecie negoziale in esame, ove è dato individuare un esempio di affidamento alla contrattazione collettiva di cd. "funzioni paralegislative" in relazione alla possibilità (richiamata dalla giurisprudenza costituzionale) di delega, appunto, alla contrattazione collettiva di funzioni di produzione normativa con efficacia generale, configurandosi la stessa come fonte di diritto *extra ordinem* destinata a soddisfare esigenze ordinamentali che avrebbero dovuto essere

adempite dalla contrattazione collettiva prevista dall'articolo art. 39, quarto comma, della Costituzione (Corte costituzionale n. 344/1996).

III -. In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, il ricorso proposto dalla s.p.a. Poste Italiane deve essere respinto.

Risultano giusti motivi per dichiarare compensate tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

**P. Q. M.**

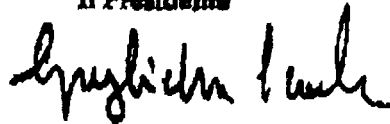
La Corte rigetta il ricorso; compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Così deciso, in Roma, il giorno 16 febbraio 2005.

Il Consigliere estensore



Il Presidente



  
IL CANCELLIERE

SENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI  
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA  
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10  
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533

Depositato in Cancelleria



oggi, 18/03/05  
IL CANCELLIERE

