

TRIBUNALE DI PISA- GIUDICE MONOCRATICO DEL LAVORO

Ordinanza 18 aprile 2002

n.391/392/393/394/395 2002 RGC

Il giudice, a scioglimento della riserva di cui al verbale di udienza in data 17.4.2002,  
osserva

Con distinti ricorso ex art. 700 c.p.c AM EM MM SR IS, tutti dipendenti della Poste Italiane s.p.a., esponevano di essere stati esclusi da un Progetto per la individuazione di una nuova figura professionale in quanto vincitori di un ricorso giudiziario in esito al quale era stato affermato il loro diritto ad essere considerati assunti sin dall'origine a tempo indeterminato, sul presupposto della nullità della clausola appositiva del termine che aveva riguardato successivi contratti.

*Inadudita altera parte*, Il Tribunale di Pisa, con provvedimento 2.4.2002 ordinava al datore di lavoro di ammetterli a partecipare al progetto, in particolare consentendo la compilazione di una autorelazione valutativa.

All'udienza del 17.4.2002 fissata per la comparizione delle parti, si costituiva in giudizio il datore di lavoro argomentando per la liceità del comportamento tenuto e comunque per la insussistenza dei requisiti per il provvedimento d'urgenza.

Sentito il procuratore speciale di Poste Italiane, il giudice si riservava di decidere.

Questa controversia denuncia , con una evidenza incredibile, il contesto di vera e propria delegittimazione culturale della giurisdizione che appartiene ai nostri tempi e contestualmente dà la misura di come le istanze di pressante efficientismo che animano la parte datoriale, ancorchè ( come nella specie) sostanzialmente pubblica, sortiscano, come primo effetto diretto la violazione di diritti addirittura elementari dei lavoratori subordinati. Al contempo, la singolarità della fattispecie, evidenzia in tutti i suoi contenuti la dilagante diffidenza per chi abbia avuto la ventura di rivolgersi al giudice per ottenere il riconoscimento di un suo diritto, al punto da rappresentare , in questa causa, una netta differenziazione fra "postini buoni e postini cattivi", a seconda che siano tali per volontà del datore di lavoro o per volontà del giudice. Il fatto è che, piaccia o meno, ogni ordinamento progredito fonda la sua civiltà in primo luogo sull'autorità della giurisdizione e che la pronuncia del giudice, ancorchè sgradita, rappresenta *sul piano istituzionale* la regola cui le parti devono attenersi; e che, ancora, il fatto di ricorrere al giudice per ottenere il riconoscimento di un diritto appartiene al nostro impianto costituzionale e *in sé* non può comportare alcun pregiudizio per chi intenda utilizzare gli strumenti che il sistema appresta in favore di chi al giudice sia *costretto* a ricorrere.

Qui si è avuto che tutti i ricorrenti sono stati parte in diversi rapporti a tempo determinato con il datore di lavoro e che un giudice abbia stabilito che la clausola appositiva del termine fosse nulla, con la conseguenza (legale) del riconoscimento dall'origine di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A costo di essere pedanti (ed inopportuno didascalici) occorrerà rammentare che quando il giudice ha affermato (con sentenza *dichiarativa*) che il rapporto di lavoro doveva considerarsi dall'origine a tempo indeterminato, ha anche affermato (quantomeno implicitamente) che quel lavoratore avrebbe dovuto lavorare continuativamente, avrebbe dovuto percepire le retribuzioni continuativamente, avrebbe dovuto - senza soluzioni di continuità - partecipare delle vicende che riguardavano la sua posizione *come se effettivamente avesse lavorato*. Se non ha lavorato, questo è successo perché *illegittimamente il suo datore di lavoro non lo ha messo in condizione di lavorare*. E questo sembra del tutto "scontato".

Ne consegue che nel caso di specie, nell'operare la selezione dei "postini" da inserire nel Progetto, il datore di lavoro non poteva ignorare che i "ricorsisti" (così è chiamata la *messe* di postini assunti illegittimamente a termine dal 1998 ad oggi) dovevano essere considerati alla stregua di tutti gli altri, o quantomeno non potevano essere esclusi per il solo fatto di appartenere a questa sgradita (e nutrita) categoria. Né qui è la sede per spiegare le ragioni della illegittima assunzione a termine, già ritenuta da questo Tribunale in numerosissime sentenze.

Che sia chiarissimo che i ricorrenti siano stati esclusi per essere "ricorsisti" si ricava agevolmente dalla lettura della nota 8 febbraio 2002 del Servizio Risorse Umane agli interessati, nella quale si dice: " *...la mancata partecipazione delle SS.LL. al processo di valutazione/autovalutazione degli applicati al recapito a seguito di assunzione ex ricorso, è stata partecipata alla scrivente contestalmente alle SS.LL., in data 6 febbraio, dal momento che, come comunicato in Aula, il capo progetto Dr. M\*\*\* ha ricevuto tale determinazione nel pomeriggio tardo del giorno 5 febbraio, direttamente dal Direttore Risorse Umane della Divisione Corrispondenza*".

Ma, al di là di ogni argomentazione contenuta nella memoria di costituzione, lo si ricava inequivocabilmente da quanto dichiarato (dopo una certa insistenza ad opera di questo giudice) dal rappresentante in udienza del datore di lavoro il quale ha prima esordito affermando che l'esclusione era stata determinata dalla mancanza del necessario presupposto di "almeno un anno di servizio effettivo", per poi ammettere che "poteva darsi" che fosse stata data come "indicazione" quella di **"escludere i ricorsisti per non fare acquisienza alla sentenza"**.

Con il che è chiaro a tutti che la motivazione vera sia stata quella di non ammettere alla selezione i ricorrenti solo perché parti in un giudizio vittorioso.

Tuttavia, volendo in ipotesi accedere alla tesi sostenuta in prime battute in udienza dal procuratore speciale, e cioè aver escluso chi non avesse effettivamente un anno di servizio, deve rilevarsi che tale affermazione è del tutto ignorata nella memoria di costituzione nella quale si dice che i criteri di selezione consistevano nella autovalutazione, nella valutazione del direttore dell'ufficio sulla base dell'*anzianità* e della carriera percorsa ed infine nella valutazione operata da una società di consulenza esterna.

Non c'è chi non veda come la "confusione" fra quanto scritto nella memoria e quanto dichiarato in udienza ( insomma, contava l'anzianità od un anno di effettivo servizio?) rafforzi il convincimento che si sia trattato di una vera e propria discriminazione ingiustificata in danno di chi avesse ottenuto il contratto per intervento del giudice.

Ed allora: se valesse l'anzianità, Poste s.p.a. non ha dimostrato di aver escluso i ricorrenti a vantaggio di altri più anziani. Se valesse l'anno di effettivo servizio, Poste s.p.a. non ha dimostrato che i ricorrenti non lo avessero svolto sommando tutti i periodi lavorati con contratto a termine. Nell'uno e nell'altro caso, rimane confermato l'intento discriminatorio.

Ma vi è di più: poniamo che valesse l'anno di effettivo servizio e poniamo pure che i ricorrenti, sommando i vari contratti, non abbiano il requisito: anche in questo caso, per le ragioni ampiamente esposte, si avrà che l'effettività mancata sia tutta da imputare al comportamento (illegittimo) del datore di lavoro che avrebbe dovuto assumere sin dall'origine con contratto a tempo indeterminato ed avrebbe dovuto far lavorare i dipendenti e non lo ha fatto. E dunque un evidente (ed accertato con sentenza) illegittimo comportamento del datore di lavoro non può comportare che i relativi effetti si ripercuotano negativamente sul diritto alla selezione.

Il contratto (ed anche quello di lavoro) deve essere eseguito secondo buona fede (art. 1375 c.c.): appartiene al diritto vivente il principio giurisprudenziale secondo il quale nelle selezioni ( o nei concorsi interni) e nelle promozioni la scelta del datore di lavoro sia discrezionale e le valutazioni sia sue, ma nei limiti del rispetto del criterio codicistico cui si è fatto riferimento. Il che esclude che un criterio possa essere, come nella specie, un intento discriminatorio, tale regola essendo ampiamente supportata dall'impianto costituzionale del sistema lavoristico che affida all'ordinamento la tutela della *dignità umana* del lavoratore (art. 41 Cost.) ed il rispetto della sua personalità morale (art. 2087 c.c.).

Il criterio di buona fede e *correttezza* qui appare, dunque, violato clamorosamente in ragione della esclusione dal Progetto (sostanzialmente selettivo in vista di un incarico di maggior prestigio professionale, indipendentemente dalla retribuzione invariata, tutto non dovendosi risolvere, al solito, in un problema di quattrini) per la sola ragione di appartenere alla categoria di chi ha visto riconosciuto il suo diritto ad un contratto a tempo indeterminato per riconsocimento giudiziale (in tema, fra le molte, v. Cass. 2252/1995).

Sul *periculum*, Poste argomenta per sostenere che la selezione è prevista "ad ondate" e che quindi l'operazione sia ancora *in fieri*: l'argomento è, però, del tutto incoferente, posto che qui il datore ha già chiaramente manifestato la volontà di non ammettere alla valutazione i "ricorsisti" e quindi non li ammetterà mai.

Il provvedimento di questo Tribunale in data 2.4.2002 va pertanto integralmente confermato. Le spese vanno regolate all'esito del giudizio di merito.

P.Q.M.

Il Giudice conferma il proprio provvedimento in data 2.4.2002. Assegna ai ricorrenti termine di gg. 30 per iniziare il giudizio di cognizione e riserva le spese al definitivo.

Pisa li 18.4.2002

Il Giudice

Dr. Fausto Nisticò