

**Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza del 26 luglio 2004 n. 14011**

**sulle assunzioni a termine previste dalla contrattazione collettiva in base all'art. 23 della legge n. 56 del 1987**

La massima

*L'attribuzione alla contrattazione collettiva, ex art. 56 della legge n. 56 del 1937, del potere di definire nuovi casi di assunzione a termine rispetto a quelli previsti dalla legge n. 230 del 1962 discende dall'intento del legislatore di considerare l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i lavoratori ed efficace salvaguardia per i loro diritti (con l'unico limite della predeterminazione della percentuale di lavoratori da assumere a termine rispetto a quelli impiegati a tempo indeterminata) e prescinde, pertanto, dalla necessità di individuare ipotesi specifiche di collegamento fra contratti ed esigenze aziendali o di riferirsi a condizioni oggettive di lavoro e soggettive dei lavoratori ovvero di fissare contrattualmente limiti temporali all'autorizzazione data al datore di lavoro di procedere ad assunzioni a tempo determinato. (Fattispecie relativa ad assunzioni a termine di dipendenti postali previste dall'accordo integrativo 25 settembre 1997 e sottratta "ratione temporis" alla disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 368 del 2001) (Massima Ufficiale).*

**La sentenza**

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:  
Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO - Presidente -  
Dott. Alberto SPANO' - Consigliere -  
Dott. Alessandro DE RENZIS - Consigliere -  
Dott. Pasquale PICONE - Rel. Consigliere -  
Dott. Saverio TOFFOLI - Consigliere -  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso proposto da:  
Poste Italiane S.p.A., in persona del presidente Enzo Cardi, elettivamente domiciliata in Roma, Via Plinio, n. 21, presso l'avv. Luigi Fiorillo, che, unitamente all'avv. Salvatore Trifiró, la difende con procura speciale apposta a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

La Pietra Francesco, elettivamente domiciliato in Roma, Via Giovanni Bettola, n. 4, presso l'avv. Fabrizio Brochiero Magrone, che lo difende con procura speciale apposta a margine del controricorso;

- resistente -

per la cassazione della sentenza della Corte d'appello di Milano n. 662 in data 14 novembre 2001 (R.G. 216/2001);  
sentiti, nella pubblica udienza del 5.5.2004: il cons. Pasquale Picone che ha svolto la relazione della causa;  
gli avv. Fiorillo e Brochiero Magrone;  
il Pubblico ministero nella persona del sostituto procuratore generale Attilio Sepe che ha concluso per l'accoglimento del ricorso per quanto di ragione.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

La Corte d'appello di Milano, decidendo sull'impugnazione di Poste Italiane S.p.A., ha confermato la sentenza del Tribunale della stessa sede nella parte in cui aveva accertato la costituzione di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con Francesco La Pietra a far data dal 20 ottobre 1998. La Corte di Milano ha ritenuto che il termine al contratto di lavoro fosse stato apposto fuori dei casi consentiti dalla legge, siccome l'autorizzazione derivante dall'accordo sindacale 25 settembre 1997 doveva considerarsi non rispettosa del disposto dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987; secondo la sentenza, la legge attribuisce all'autonomia collettiva il potere di individuare nuove "ipotesi" in cui è consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro, ma, nel caso di specie, l'accordo sindacale si limitava a considerare le eccezionali esigenze di riorganizzazione e ristrutturazione dell'azienda postale in relazione alla sua "privatizzazione", senza precisazione alcuna circa le modalità e i tempi di attuazione dell'indicato programma.

L'appello è stato, invece, accolto in parte quanto alla contestazione che, nel caso di specie, fosse intervenuto un licenziamento, come ritenuto dalla decisione di primo grado; di conseguenza, la Corte d'appello ha sostituito la statuizione del Tribunale, di illegittimità del licenziamento e di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, con la "condanna di Poste Italiane S.p.A. a riattivare il rapporto e a pagare la retribuzione dal giorno 15.5.1999" (di cessazione della prestazione lavorativa).

La cassazione della sentenza è domandata da Poste Italiane S.p.A. con ricorso per cinque motivi, ulteriormente precisati con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 c.p.c.; al ricorso resiste con controricorso Francesco La Pietra.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo di ricorso denuncia vizio della motivazione in relazione all'affermazione che l'art. 23 della l. 56/1987 imporrebbe la precisazione di un programma determinato in tutti i suoi elementi, compresi i tempi di attuazione.

1.2. Il secondo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, perché la delega conferita dalla legge alla contrattazione collettiva non è, in alcun modo, limitata, essendo in facoltà delle parti collettive prendere in considerazione la situazione di una particolare azienda e le sue esigenze, senza necessità di contemplare ulteriori specificazioni, né di circoscrivere nel tempo l'autorizzazione a ricorrere allo strumento del contratto di lavoro a termine.

1.3. Il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 c.c. in relazione all'interpretazione dell'accordo collettivo 15.9.1997, sostiene che il giudice del merito non ha considerato che la temporaneità dell'autorizzazione era insita nel riferimento alle esigenze eccezionali presenti nella fase di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale prese in considerazione dalle parti stipulanti.

2. I tre motivi, che vanno esaminati congiuntamente perché concernono una questione unica, sono fondati.

La dichiarazione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro è fondata dalla sentenza impugnata sulla mancanza di una valida autorizzazione della contrattazione collettiva, alla quale la legge non riconoscerebbe il potere di riferirsi ad ipotesi sostanzialmente indeterminate e coincidenti con l'apprezzamento dell'azienda postale dell'opportunità di avvalersi del tipo contrattuale, e per di più senza la fissazione di un termine preciso di durata dell'autorizzazione stessa.

E' sottoposta, quindi, al vaglio del giudice di legittimità, l'interpretazione dei contenuti precettivi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), il cui primo comma sancisce testualmente: "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".

2.1. La norma, come è stato osservato in dottrina, 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 l. 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.

2.2. Con questo 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 sulle modalità di utilizzazione dello strumento contrattuale, parallelo e alternativo rispetto a quello della l. 18/1978, cosicché, 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.

3. Peraltro, sulla portata della delega alla contrattazione collettiva, gli interpreti hanno espresso opinioni assai divergenti e sono sorti problemi interpretativi di non facile soluzione.

Il primo di questi problemi è se il contratto a termine autorizzato dalla contrattazione collettiva venisse a costituire, essendone mutata la funzione economico - sociale, un tipo contrattuale a se 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.

3.1. Il problema può considerarsi definitivamente risolto dalla giurisprudenza della Corte, che ha affermato il principio di diritto - oramai *ius receptum*: vedi, per tutte, la sentenza n. 10343/1993 delle sezioni unite, e le sentenze n. 751/1998, 3843/2000, 4199/2002, 18354/2003 della Sezione lavoro - secondo cui la disposizione dell'art. 23 l. 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 delineato.

Consegue a questo principio di diritto che la violazione di detta disposizione non si sottrae alla sanzione della conversione (del rapporto di lavoro a termine) in rapporto a tempo indeterminato, secondo le previsioni della disciplina generale (art. 2 l. 230/1962), né alla regola in ordine all'onere della prova, imposto al datore di lavoro (dallo stesso art. 2), sulla concreta sussistenza (anche) delle ipotesi di legittima apposizione del termine individuate dalla contrattazione collettiva, nonché delle condizioni, che giustificano l'eventuale proroga.

4. Altro profilo problematico è se la contrattazione collettiva sia abilitata all'aggiunta di fattispecie diverse rispetto a quelle legalmente fissate, ma non ad incidere sulla disciplina di quelle già contemplate dalla legge (per esempio, il caso delle periodiche intensificazioni dell'attività aziendale non potrebbe essere sottratto alla procedura autorizzatoria della l. 18/1978, tra l'altro espressamente richiamata dall'art. 23 mediante il riferimento all'art. 8-bis l. 879/1983).

4.1. Per le ragioni che saranno esposte più analiticamente in prosieguo, siffatta limitazione del potere conferito all'autonomia collettiva non trova rispondenza nella lettera e nella ratio della norma: un'ipotesi individuata dalla contrattazione collettiva non può che essere, in ogni caso, diversa da quella contemplata dalla legge, restando di conseguenza sottratta alle condizioni di legittima apposizione del termine previste dalla disciplina legislativa.

5. La questione maggiormente controversa è se l'innovazione legislativa consenta ai contratti collettivi di individuare ipotesi di lavoro a termine privi del fondamentale connotato dell'assenza di un'occasione stabile di lavoro, in contrasto con la disciplina legale che contempla fattispecie di assunzione a termine tutte riconducibili al comune presupposto, di carattere oggettivo, della temporaneità dell'occasione di lavoro.

Si tratta però di un problema che la giurisprudenza della Corte ha già risolto, e proprio con riferimento all'ipotesi estrema della fattispecie connotata esclusivamente da caratteristiche soggettive dei lavoratori assunti a termine (assunzione a termine di giovani disoccupati di lungo periodo in base alla previsione dell'Accordo interconfederale 5 gennaio 1990 tra l'Intersind e le confederazioni CGIL, CISL e UIL).

E' stata affermata la legittima apposizione del termine in detta ipotesi (Cass. n. 4199/2002; e n. 13044/2003) sulla base di argomentazioni che vanno qui condivise e offrono gli elementi decisivi per risolvere anche la controversia in esame.

5.1. Il rinvio della legge alla contrattazione collettiva, per l'individuazione di ipotesi ulteriori (oltre), 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.

5.2. In particolare, la norma di rinvio alla contrattazione collettiva non prevede espressamente, né consente, comunque, di ricavare, che le ipotesi da individuare - nelle quali è consentita, appunto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto individuale di lavoro - debbano essere ipotesi oggettive, al pari di quelle affatto diverse allora previste dalla legge, e non possano, quindi, risolversi in requisiti o connotati meramente soggettivi dei lavoratori assunti a termine.

Del resto, anche la legislazione contempla ipotesi parimenti soggettive di legittima apposizione del termine: assunzione a termine dei lavoratori in mobilità (ai sensi dell'articolo 8, comma 2, l. 23 luglio 1991, n. 223); dei lavoratori anziani (ai sensi dell'articolo 75, l. 23 dicembre 2000, n. 338. In particolare, per l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità, certamente non si richiede la sussistenza di alcun requisito oggettivo (vedi Cass. n. 9174 e 9167/2000, 3374/2003., Pertanto, la previsione, nella contrattazione collettiva, di ipotesi soggettive che consentono l'apposizione di un termine al contratto individuale di lavoro, se si discosta sicuramente dalla disciplina legislativa della materia in vigore alla data della norma di rinvio alla stessa contrattazione, risulta, invece, coerente con la successiva evoluzione della medesima disciplina legale.

5.3. All'obiezione specifica che le condizioni c.d. soggettive risulterebbero incompatibili con le condizioni stabilite per la legittimità della proroga del contratto dall'art. 2, comma 1, l. 230/1962 (esigenze contingenti ed imprevedibili e riferimento alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo), si replica agevolmente con l'osservazione che è il significato e la portata che assume la norma nella concreta fattispecie che va valutata in riferimento alla tipologia del contratto a termine che viene in considerazione, senza alcuna implicazione sul terreno dell'astratta applicabilità di tutte le disposizioni contenute nella legge indicata. Della disciplina legale della proroga, dunque, deve farsi applicazione alle ipotesi introdotte dalla contrattazione collettiva mediante adattamento alla logica interna di queste ipotesi (vedi Cass. n. 8352/2003).

5.4. A un diverso orientamento interpretativo non induce la valutazione dell'attuale assetto normativo - pur non applicabile, *ratione temporis*, alla fattispecie (vedi Cass. n. 7468/2002, 1255/2003) - quale risultante dalle disposizioni del già menzionato decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dalla CEEP e dalla CES).

E' certo che, una volta esaurita l'ultrattività stabilita in via transitoria (art. 11, comma 2, del decreto), dei contratti collettivi che individuano ipotesi di legittima apposizione del termine (ai sensi dell'art. 23 l. 56/1987, contestualmente abrogato dal comma 1 dello stesso articolo 11), l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, è consentita solo "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (art. 1, comma 1).

Ma, anche a volere ammettere che si tratti di ragioni oggettive - in coerenza con quanto ritenuto con riferimento a disposizioni (quale l'articolo 13 della legge n. 300 del 1970, in tema di trasferimento del lavoratore), recanti clausole generali (comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive) identiche o, comunque, analoghe (vedi, per tutte, Cass. n. 17786/2002, 27/2001, 24/2000, 1912/1998, 7196/1996) - va comunque messo in evidenza che la disposizione determina le ragioni legittimanti l'apposizione del termine con riguardo alla regolamentazione a livello individuale operata dalle stesse parti del rapporto di lavoro, e non già predeterminate dalla contrattazione collettiva.

Cosicché le due discipline non sono comparabili e vi è persino da dubitare se quella nuova, con il sistema di controllo (anche e soprattutto giurisdizionale) *ex post* sull'esistenza di condizioni oggettive,

realmente rafforzi le garanzie del lavoratore, affidate in precedenza alla contrattazione collettiva, ancorché abilitata a contemplare anche ipotesi soggettive.

6. E' alla stregua del complesso di regole e principi sopra richiamati che la decisione della Corte d'appello di Milano va valutata come non conforme al diritto. Dalla sentenza risulta che l'accordo integrativo 25.9.1997 autorizzava la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e rimodulazione degli assetti occupazionali in relazione alla trasformazione giuridica dell'ente, 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. Il nucleo essenziale della motivazione della sentenza, sebbene non esplicitato con la dovuta chiarezza, è che non sarebbe consentito autorizzare un datore di lavoro ad avvalersi liberamente del tipo contrattuale del lavoro a termine, senza l'individuazione di ipotesi specifiche di collegamento tra contratti ed esigenze aziendali cui sono strumentali, senza neppure la fissazione di un termine di durata dell'autorizzazione stessa, risultandone altrimenti vulnerato il rapporto regola (contratto a tempo indeterminato) ed eccezione (durata determinata), rimasto fermo nell'ordinamento.

6.1. La sentenza, quindi, si muove pur sempre nella prospettiva che il legislatore non abbia conferito una delega in bianco ai soggetti collettivi, imponendo al potere di autonomia i limiti ricavabili dal sistema di cui all'art. 1 della l. 230/1962.

Si è già constatato come la giurisprudenza della Corte abbia ritenuto l'erroneità di un simile risultato interpretativo con riguardo alle c.d. ipotesi soggettive.

Più in generale, ha osservato che la mancanza nella delega legislativa di qualsiasi riferimento a particolari esigenze o condizioni oggettive di lavoro o soggettive dei lavoratori, manifesta l'intento del legislatore di considerare l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i lavoratori ed efficace salvaguardia per i loro diritti, con l'unico limite della predeterminazione della percentuale dei lavoratori da assumere a termine rispetto a quelli impiegati a tempo indeterminato (Cass. n. 17674/2002).

Con riferimento poi a controversia analoga - contratti a termine nell'azienda postale, stipulati sulla base del medesimo accordo sindacale - ha escluso la necessità di fissare contrattualmente limiti temporali alla facoltà di assumere lavoratori (Cass. n. 2866/2004).

I richiamati orientamenti della giurisprudenza della Corte vanno ulteriormente confermati.

7. Il ritenuto condizionamento della validità dell'ipotesi contrattuale alla sua specificità, si muove erroneamente nella medesima prospettiva del procedimento autorizzatorio affidato dalla l. 18/1978 ad un organo amministrativo, assolutamente non comparabile con la regolamentazione di fonte contrattuale, siccome la scelta legislativa di affidarsi a tale fonte implica necessariamente l'esercizio di poteri di autonomia che per loro natura incontrano (soltanto) i limiti esterni tracciati dall'ordinamento giuridico, non limiti interni, restando estraneo all'autonomia privata ogni profilo di funzionalizzazione (per l'inammissibilità del sindacato di "ragionevolezza" delle disposizioni contrattuali, vedi per tutte Cass. s.u. n. 4570/1996).

7.1. Pertanto, in difetto di limitazioni derivanti dalla delega conferita, ben poteva l'accordo collettivo in oggetto esprimersi considerando le specificità di un settore produttivo (quale deve considerarsi il servizio postale, nella situazione attuale di affidamento ad un unico soggetto) - considerazioni, peraltro, che attengono alla giustificazione dell'accordo, piuttosto che al suo contenuto precettivo - autorizzando Poste S.p.A. a ricorrere (nei limiti della percentuale fissata) allo strumento del contratto a termine.

Del resto, qualcosa di analogo ha fatto il legislatore, introducendo per il settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali una presunzione legale di giustificazione del lavoro temporaneo (l. 25 marzo 1986, n. 84, di modifica dell'art. 11. 230/1962 con l'aggiunta della lettera f); art. 2 d.lgs. 368/2001).

7.2. Non si è in presenza di una "liberalizzazione" dell'assunzione a termine nel settore dei servizi postali e di un capovolgimento del rapporto di regola - eccezione tra contratto a tempo indeterminato e lavoro temporaneo.

La necessità dell'accordo collettivo garantisce adeguatamente, come già ripetutamente osservato, gli interessi dei lavoratori ed è l'esatto contrario della "liberalizzazione" (ritenuta inammissibile dalla Corte costituzionale n. 41/2000, in forza dell'obbligo dell'Italia di rispettare la direttiva 1999/70/Ce del Consiglio dell'Unione europea del 28 giugno 1999).

7.3. L'autorizzazione ottenuta mediante accordo sindacale non è certo definitiva e sine die, essendo

la temporaneità connotato ineliminabile della fonte negoziale sicché, ove le parti non abbiano pattuito un termine di efficacia dell'autorizzazione (anche, eventualmente, mediante riferimento a determinati accadimenti), è sempre possibile il recesso dall'accordo a tempo indeterminato. Né rileva, al riguardo, il contrasto nella giurisprudenza della Corte tra l'orientamento che ammette in ogni caso la facoltà di recesso unilaterale, siccome rispondente all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo, anche in relazione ai contratti collettivi di diritto comune (vedi per tutte Cass. 14827/2002) e la diversa ricostruzione in termini di ultrattività dei contratti scaduti (Cass. 5908/2003), siccome questo secondo indirizzo richiama principi applicabili alle sole clausole collettive normative, mentre, nella fattispecie, si è in presenza di clausole di natura obbligatoria, verificandosi l'effetto autorizzatorio nei soli confronti dei datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto, direttamente o a mezzo delle associazioni cui aderiscono (cfr. Cass. n. 17674/2002, cit.).

7.4. L'autorizzazione, in ogni caso temporanea, come si è detto, (il che implica il costante potere di controllo delle organizzazioni sindacali sulla permanenza delle ragioni dell'accordo e sulle sue modalità di attuazione), anche se, come nel caso di specie, concernente un intero settore produttivo (il servizio postale), certamente non stravolge il principio generale (confermato dal d.lgs. 368/2001) secondo il quale le assunzioni devono di norma avvenire a tempo indeterminato, collocandosi pur sempre l'accordo sul piano della deroga specifica al detto principio generale.

8. Il quarto motivo concerne questione correttamente non decisa dalla Corte d'appello perché assorbita nella ratio decidendi adottata ed è perciò inammissibile. Con questo motivo - denunciando violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 2 e 3 l. 230/1962) - la sentenza impugnata è censurata per avere ommesso di pronunciare sulla legittimità della proroga del contratto con Francesco La Pietra. Va fatta, quindi applicazione del principio secondo il quale non è consentito ricorrere per sollevare questioni che non sono state decise dal giudice di merito - perché assorbite dall'accoglimento di altra tesi, avente carattere preliminare - restando salva la facoltà di riproporle innanzi al giudice di rinvio.

9. L'accoglimento dei primi tre motivi del ricorso principale assorbe l'esame del quinto motivo dello stesso ricorso, il quale, concernendo la statuizione di condanna della società Poste Italiane al pagamento delle retribuzioni, presuppone la declaratoria di illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro, questione che risulta investita, fondatamente per quanto si è detto, dai primi tre motivi.

10. Conclusivamente, per l'effetto dell'accoglimento dei primi tre motivi di ricorso, la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio ad altro giudice d'appello, designato in dispositivo, perché proceda al riesame della controversia uniformandosi al principio di diritto enunciato, provvedendo altresì al regolamento delle spese del giudizio di cassazione (art. 385, 3° comma, c.p.c.). Sono dichiarati: inammissibile il quarto motivo e assorbito il quinto motivo del ricorso.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per il regolamento delle spese del giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Brescia. Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 5 maggio 2004.

DEPOSITATO IN CANCELLERIA IL 26 LUGLIO 2004