



S. 17206

**TRIBUNALE DI ROMA**  
**SEZIONE LAVORO 1° GRADO**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

N. 113 \ 08 R.g.

Dispositivo n.

Il Giudice designato, Dott.ssa G. Vetrillo  
nella causa

**TRA**

elettivamente domiciliata in Roma, Piazza Marconi n. 15 presso l'avv. Massimo D'Ambrosio  
che la rappresenta e difende per procura a margine del ricorso

**E**

Poste Italiane s.p.a. in persona del legale rappresentante pro tempore  
elettivamente domiciliata in Roma, Via L.G. Faravelli n.22 rappresentata e difesa dall'avv. Arturo  
Maresca per procura notarile

All' odierna udienza ha pronunciato e pubblicato la presente sentenza dando lettura del  
seguinte

**DISPOSITIVO**

In accoglimento della domanda dichiara che tra le parti si è costituito un rapporto di lavoro  
subordinato a tempo indeterminato a far data dal 2.4.2007 e condanna la società resistente al  
ripristino del rapporto ed al pagamento, in favore di parte ricorrente, delle retribuzioni maturate a  
far data dalla notifica del ricorso introduttivo del giudizio, con gli accessori come per legge;  
condanna la resistente al pagamento delle spese del giudizio, che liquida in complessivi € 1.400,00,  
da distrarsi.

Roma 9.11.2009

Il Giudice

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato l'11.1.2008 e ritualmente notificato conveniva in giudizio dinanzi a questo Tribunale Poste Italiane spa, e premesso di avere stipulato con quest'ultima un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis d.lgs. n. 368\01 così come modificato dalla legge n. 266\05 e svolte articolate considerazioni in diritto, chiedeva al giudice di dichiarare la nullità parziale di detto contratto con conseguente declaratoria di inefficacia e/o nullità del termine apposto per violazione dell'art. 1 comma 3 del regolamento CE n. 1\03 del Consiglio del 16\12\02 nonché dell'art. 1 d.lgs n. 368\01 e della direttiva 1999\70\CE, previa, eventualmente, disapplicazione o non applicazione dell'art. 2 comma 1-bis d.lgs n. 368\01 nel testo introdotto dall'art. 1 comma 558 l. n. 266\05; di dichiarare che tra le parti era intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, con condanna della convenuta al ripristino di detto rapporto ed al pagamento a titolo retributivo e/o risarcitorio delle retribuzioni *medio tempore* maturate, oltre alla regolarizzazione contributiva ed assicurativa, vinte le spese.

Fissata l'udienza di discussione si costituiva Poste Italiane spa contestando la fondatezza della domanda e chiedendone il rigetto con il favore delle spese.

Istruita con produzione documentale, autorizzato il deposito di note, la causa veniva dapprima rinviata in attesa della pronuncia della Corte Costituzionale in ordine alla legittimità della disposizione posta a base dell'assunzione ed all'udienza del 9.11.2009 discussa oralmente e decisa come da separato dispositivo pubblicamente letto.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Parte ricorrente è stata assunta dalla società convenuta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato dal 2.4.2007 al 29.9.2007, con inquadramento nel livello d, mansioni di operatore di sportello Junior ed assegnazione all'Ufficio Postale di

Detto contratto, per come indicato nello stesso, è stato stipulato ai sensi dell'art. 2 comma 1 bis del d.lgs n. 368\01 come modificato dalla legge 23\12\05 n. 266.

L'art. 1 comma 558 legge n. 205\66, che ha aggiunto all'art. 2 d.lgs n. 368\01 il comma 1 bis, stabilisce quanto segue: *Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per i periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali*

*provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.*

*Il primo comma dell'art. 2 a sua volta stabilisce: E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.*

Questo giudice condivide le argomentazioni già espresse in numerose pronunce della giurisprudenza di merito intervenute su identico contenzioso ritenendo che l'unica interpretazione coerente con la "ratio" della norma appare quella di ritenere che è stata prevista – in favore del settore postale – una disciplina esclusiva/alternativa rispetto all'art. 1, e non aggiuntiva rispetto a quella generale prevista da quest'ultimo articolo, con conseguente infondatezza della censura attrice di violazione delle prescrizioni di cui al predetto art. 1.

A sostegno della detta interpretazione militano sia la lettura che la *ratio* della norma, orientate in maniera non equivoca ad introdurre un'ipotesi speciale e tipizzata di legittima apposizione del termine per il trasporto aereo, i servizi aeroportuali e le imprese concessionarie di servizi postali.

Una diversa interpretazione – così come proposta da parte ricorrente quale "aggiuntiva" rispetto a quella generale prevista dall'art. 1 – snaturerebbe del tutto la norma, trasformandola da evidente norma di favore per taluni settori di attività, attraverso l'introduzione di una maggiore elasticità nella possibilità di ricorrere ai contratti a termine, in norma "restrittiva" per gli stessi settori di attività, senza che tale restrizione trovi fondamento in alcuna esigenza concreta.

La formulazione della norma – come sopra riportata testualmente – è identica alla previsione di cui all'art. 1 lett. "F" della L. n. 230/62, introdotta con la L. n. 84/86, che consentiva la possibilità di un'autonoma previsione di stipula di contratti a termine per le imprese operanti nel settore del trasporto aereo e nel settore dei servizi aeroportuali.

Il fatto che il legislatore abbia integralmente riportato nel D.Lgs. n. 368/01 la formulazione della norma in precedenza vigente (salvo aggiungere l'obbligo di comunicazione alle OO.S.), induce a

ritenere che lo stesso ha inteso prevedere per le imprese operanti nel settore del trasporto aereo una autonoma possibilità di stipula di contratti a tempo determinato all'interno di limiti temporali e quantitativi individuati dalla norma.

Sarebbe, del resto, anomalo ritenere che con l'introduzione dell'art. 2 D.Lgs. n. 368/01, il legislatore abbia inteso introdurre una fattispecie del tutto diversa rispetto a quella già operante con l'art. 1 lett. f) L. n. 230/62 e, per fare ciò, abbia poi riportato testualmente la norma medesima.

Entrambe le norme – perfettamente speculari – contengono, dunque, una disciplina di favore per le aziende operanti nel settore del traffico aereo e dei servizi aeroportuali, introducendo limiti meno rigidi e rigorosi rispetto a quelli gravanti sulla generalità dei soggetti.

Diversamente opinando, ritenere cioè che la norma abbia introdotto una disciplina che non prescindere ma si aggiunga ai presupposti di cui all'art. 1 della norma medesima, si porrebbe all'effetto esattamente opposto rispetto a quello di agevolare le imprese indicate: infatti, queste potrebbero stipulare contratti a termine non solo rispettando i criteri generali di cui all'art. 1 ma anche quelli previsti dall'art. 2, introducendo così per tali imprese una disciplina ancor più rigorosa e restrittiva proprio per le aziende di quel settore.

Tale interpretazione, del resto, è confortata sia dal termine utilizzato nel testo della rubrica – disciplina aggiuntiva – da intendersi riferito non ai criteri di cui all'art. 1 bensì alle aziende di quel settore, sia dal fatto che entrambe le norme iniziano utilizzando la stessa locuzione (“è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto...”), lasciando così intendere che entrambe sono destinate a disciplinare i casi in cui la previsione di un termine sia legittima.

La medesima interpretazione, allora, deve operare in relazione all'ipotesi aggiunta nel comma 1 bis dall'art. 1 comma 558 L. n. 266/05 relativa alle “imprese concessionarie del servizio postale”: la disciplina del 1° comma è espressamente richiamata nell'“incipit”, sicché il legislatore ha chiaramente voluto estendere la medesima disciplina (di cui al primo comma relativa alle imprese del trasporto aereo) anche alle imprese concessionarie del servizio postale.

Ad ulteriore conforto di tale interpretazione concorrono i lavori parlamentari relativi alla norma poi riprodotta dall'art. 1 comma 558 L. n. 266/05: dalla relazione illustrativa del 2.11.05 si evince che l'indirizzo del governo, espresso nella risoluzione 8-00138 della seduta del 28.7.05 della IX Commissione Trasporti, Poste e Telecomunicazioni, era rivolto a porre un freno al fenomeno della precarizzazione nel settore postale oltre che limitare le spese di giustizia dell'annoso contenzioso in corso.

Dunque, si tratta di un'evidente scelta politica di sostegno a favore di Poste Italiane S.P.A. incidente anche sul bilancio dello Stato, che non può che essersi tramutata in una inclusione di Poste nella

disciplina di favore già esistente per le imprese del settore del trasporto aereo, contenente la previsione di una causale "ad hoc".

Quanto, poi, all'applicazione soggettiva dell'art. 2 comma 1 bis, non appare condivisibile la tesi – sostenuta da parte attrice – secondo la quale la norma non sarebbe applicabile alla resistente in quanto non si tratterebbe di impresa "concessionaria" del servizio postale, ma di un'impresa "assegnataria" del servizio postale universale.

Risulta, infatti, irrilevante il fatto che l'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 261/99 utilizzi il termine "assegnazione" in luogo di "concessione", trattandosi di istituto giuridico rientrante a pieno titolo nel concetto di "concessione amministrativa", come del resto reso evidente dal Decreto Ministeriale attuativo della norma indicata del 17.4.00 che fa proprio riferimento alla concessione del servizio postale universale alla società Poste Italiane S.P.A.

Peraltro dai lavori parlamentari già citati emerge con evidenza il riferimento della norma in questione proprio alla società Poste Italiane S.P.A.

Parte attrice assume che lì ove la norma venga interpretata in alternativa rispetto all'art. 1 contrasterebbe con l'ordinamento europeo ed in particolare con la direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale.

Così come ritenuto dalla giurisprudenza di merito, allo stato prevalente, l'eccepite contrasto non appare ravvisabile.

Ed invero le clausole dell'accordo quadro con valore precettivo indicano unicamente quale obiettivo: a) il miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il principio della non discriminazione; b) la creazione di un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Non è dettata, pertanto, alcuna direttiva in ordine all'iniziale contratto a termine stipulato dalle parti e tanto meno in ordine alla necessità della indicazione di una causale specifica a fronte dell'apposizione del termine.

Inoltre, dal "considerando" numero 10 del citato accordo si evince come sia stata demandata agli Stati membri ed alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione di principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso contenuti al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale: pertanto, l'art. 2 D.Lgs. n. 368/01 altro non è che la realizzazione di una normativa specifica appunto a due particolari settori.

Ed ancora. La clausola n. 3 del citato accordo quadro, relativa alla definizione di lavoratore a tempo determinato contraddistinto dalla sussistenza di un contratto nel quale il termine sia

determinato da condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico, non conduce a soluzioni diverse.

Infatti anche tale clausola non richiede affatto un'indicazione specifica della causa giustificativa dell'apposizione del termine, ma richiede unicamente la sussistenza di una certa data, requisito assolutamente presente nell'art. 2 citato allorché si fa riferimento a contratti a termine da stipularsi tra l'aprile e l'ottobre, requisito presente anche nel contratto a termine stipulato nel caso in esame.

Si può, allora, concludere che l'accordo quadro al quale fa riferimento parte ricorrente regola unicamente gli abusi derivanti da una successione di contratti (vedi anche la clausola 5 che è dedicata alle misure di prevenzione degli abusi derivanti proprio dall'utilizzo di una successione di contratti e solo in relazione a tale fattispecie è prevista l'adozione di misure relative alle ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti) e comunque non contiene alcun riferimento alla necessità della specifica indicazione di una causale per l'apposizione del termine.

Infine, in ordine al contrasto che si configurerebbe tra la nuova normativa introdotta con la legge finanziaria 2006 e la clausola numero 8 punto 3 – relativa al “non regresso” – si rileva egualmente che le osservazioni svolte dalla difesa di parte attrice non sono condivisibili.

Si tratta della clausola che prevede che “l'applicazione del presente accordo non costituisce motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso”.

Dalla lettura della norma si evince che è vietato ridurre il livello generale offerto ai lavoratori allorché, da un lato, ci si trovi di fronte ad una normativa emessa in applicazione del presente accordo e, dall'altro, ci si trovi in un ambito coperto dall'accordo stesso.

In ordine al primo aspetto della questione, si osserva che non ci si trova nell'ambito di una normativa emessa in applicazione del suddetto accordo in quanto il D.Lg. n. 368/01 è stato emesso per dare attuazione alla direttiva 1999/70/CE) e l'art. 2 comma 1 bis inserito dalla legge finanziaria 2006 è entrato in vigore a ben cinque anni di distanza.

Pertanto, il fatto che il comma in questione sia stato inserito dopo il comma analogo che regola il settore aeroportuale è solo il frutto di una tecnica legislativa che vuole semplificare con il riferimento “per relationem”, ma non significa necessariamente che anche questa norma sia stata emessa in funzione dell'applicazione della detta direttiva.

Anche diversamente opinando, si rileva in ogni caso che il divieto di regresso si riferisce ad una riduzione del livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo che, come si è osservato, è solo l'ambito relativo alla successione dei contratti a termine. A sostegno di tale tesi si richiama la sentenza Mangold (Corte di Giustizia grande sezione 22.11.05 causa 144/04) laddove si afferma che una “reformatio in peius” della protezione offerta ai lavoratori nel settore dei

contratti a tempo determinato non è in quanto tale vietata dall'accordo quadro quando non è in alcun modo collegata con l'applicazione di questo.

Alla luce di tali considerazioni, dunque, si deve ritenere che l'art. 2 comma 1 bis D.Lgs. n. 368/01 – richiamato da Poste Italiane S.P.A. quale riferimento per l'assunzione a termine di parte attrice – non contrasti con l'ordinamento europeo.

Come già evidenziato l'art. 2 comma 1 bis in esame non è stato emesso in "attuazione" della direttiva 99/77/CE, non militando in tal senso né il testo della norma né i lavori parlamentari, dai quali anzi si evince la diversa finalità dell'intervento operato dalla legge finanziaria per il 2006 per come sopra già richiamata.

Conseguentemente sono inconferenti e vanno disattese le contestazioni attrici in ordine ad un'asserita violazione delle norme regolanti la partecipazione dell'Italia al processo normativo dell'Unione europea e le procedure di esecuzione degli obblighi comunitari (legge n. 86/89 e successiva legge n.11/05 e leggi comunitarie nn. 422/00 e 62/05 pure invocate in ricorso).

Sulla conformità della disposizione in esame ai principi della Costituzione si è, infine, recentemente pronunciata la Corte Costituzionale che, con sentenza del 14.7.2009 n.214 ha sostanzialmente ribadito che il principio di uguaglianza non deve essere interpretato in modo astratto ed assoluto, ma deve essere declinato in modo da trattare egualmente situazioni identiche e diversamente situazioni diverse. La stessa Corte Costituzionale, del resto, aveva già con ord. n. 347/1988 osservato che *"rientra nella discrezionalità del legislatore, insindacabile se non esercitata in modo irrazionale ed arbitrario, la scelta di quei settori relativamente ai quali, stanti le loro peculiari caratteristiche ed esigenze,...possa ragionevolmente disporsi una deroga al principio sancito dalla l. 230/62"*.

Anche nella recente pronuncia la Corte ha evidenziato che la situazione in cui si trova Poste Italiane s.p.a. non può essere accomunata a quella di altre aziende ed è proprio sotto tale profilo che si giustifica la diversa previsione legislativa in materia di contrattazione a tempo determinato.

Poste s.p.a., infatti, è concessionaria esclusiva del servizio postale nazionale ed è costretta – anche in attuazione a quanto previsto dalla direttiva 97/67/CE ed in adempimento della sua funzione pubblicistica – a garantire la funzionalità, efficienza e continuità del servizio postale, con il rispetto di elevati *standard* qualitativi e quantitativi di accesso e di fruibilità, fissati tassativamente a livello comunitario.

Da ciò emerge chiaramente che gli obiettivi imposti alla società concessionaria del servizio pubblico postale giustificano ragionevolmente, anzi impongono, la predisposizione di una disciplina differenziata.

Ed infatti, la natura di servizio pubblico essenziale svolto da Poste s.p.a. e le condizioni spesso sconvenienti in cui questa è costretta ad operare hanno indotto il legislatore a prevedere una disciplina specifica e peculiare che soddisfi le particolari esigenze di flessibilità e al tempo stesso di continuità proprie del settore dei servizi postali.

L'art. 2, comma 1 bis citato, infatti, consente alle Poste di disporre di una certa quota di personale a tempo determinato per fronteggiare le contingenti difficoltà organizzative e gestionali durante tutto il corso dell'anno e massimamente nel periodo estivo, senza dover farsi carico di diseconomiche e spesso non strutturalmente necessarie assunzioni a tempo indeterminato.

La disciplina differenziata per il settore dei servizi postali introdotta dalla norma in esame, quindi, è stata ritenuta pienamente giustificata dalle evidenziate peculiari caratteristiche ed esigenze del settore, le quali, appunto, hanno indotto a regolare in modo diverso situazioni non omogenee.

Il legislatore, peraltro, proprio per evitare disparità di trattamento, ha limitato il beneficio di cui all'art. 2, comma 1 bis, alle sole *"aziende concessionarie del servizio pubblico postale"* e per lo svolgimento di *"attività connesse all'espletamento di tale servizio"*, nonché per un periodo e una percentuale limitata.

Del resto, anche in altre parti dell'ordinamento si rinviene una disciplina differenziata di alcuni istituti (ad esempio in tema di sciopero) per le imprese che operano nell'ambito dei servizi pubblici essenziali".

In conclusione disattese le principali censure sollevate in ricorso, va rilevato che nessuna specifica contestazione è stata mossa al rispetto delle condizioni sancite dall'art. 2 comma 1 bis d.lgs n. 368/01, che pertanto e comunque risultano provate: il contratto è il primo ed unico stipulato tra le parti; rispetta il limite di durata e la collocazione temporale; risulta altresì rispettato il limite quantitativo del 15%; risulta inviata la comunicazione alle oo.ss.(cfr anche documentazione in atti).

Ne consegue la legittimità del contratto al momento della stipulazione.

Ha per altro riferito la ricorrente di essere stata addetta in fatto ad uno sportello servizi finanziari e quindi di aver svolto esclusivamente operazioni su Banco Posta (dunque quali bonifici, versamenti, prelievi saldi), attività quindi estranee ai servizi postali da intendersi quali raccolta, smistamento, trasporto e distribuzione invii postali.

Ha quindi dedotto che così essendosi in fatto il rapporto configurato, il medesimo doveva ritenersi disciplinato dalla normativa ordinaria avendo la novella riguardato solo i servizi postali e non tutta l'azienda in quanto tale a prescindere dall'attività svolta.

La circostanza in fatto di svolgimento in via esclusiva di servizi finanziari e comunque diversi da quelli strettamente "postali" non è stata contestata dalla società resistente.



Orbene la circostanza che la ricorrente non abbia svolto attività relativa al servizio postale per come sopra definito implica, ad avviso di questo giudice, che alla medesima non possa essere applicata la norma di cui all'art.2 comma 1 bis invocata atteso che l'espressione utilizzata dalla disposizione di assunzione "effettuata da imprese concessionarie di servizi nel settore postale" deve - anche in base alle argomentazioni contenute nella già richiamata pronuncia della Corte Costituzionale in relazione alla ratio della disposizione invocata a sostegno dell'assunzione - essere intesa teleologicamente come riferita alla convenuta esclusivamente nel momento in cui esercita detta tipologia di attività e non all'impresa concessionaria in quanto tale, a prescindere dal tipo di attività diversa e collaterale che la medesima decida di svolgere.

La norma infatti ha scriminato in ragione della particolarità del servizio reso (quello postale appunto) e non in ragione della natura del soggetto che tale servizio aveva in concessione, con la conseguenza che estenderne l'applicazione a servizi diversi appare privo di logica ed arbitrario. In merito si vedano le argomentazioni sopra svolte in ordine alla dedotta illegittimità costituzionale dell'art.2 comma 1 bis con riferimento all'art.3 Cost, riguardo alle ragioni (particolarità del servizio postale) che giustificano la disparità di trattamento.

In argomento deve infatti essere evidenziato il fatto che Poste ha enormemente diversificato la propria attività arrivando a commercializzare all'interno dei propri uffici libri ed altri articoli di varia natura. E' evidente che se anche per tali attività commerciali, non aventi alcun rilievo pubblicistico ed esercitate in regime di libero mercato, Poste potesse applicare la normativa invocata, si creerebbe un immotivato privilegio a favore della convenuta rispetto agli altri imprenditori esercenti analoghe attività di vendita che di tale vantaggiosa normativa non potrebbero usufruire, così venendosi a realizzare in fatto un sistema di concorrenza non paritaria legalizzata.

In conclusione, deve essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del contratto e cioè dal 2.4.2007.

In ordine alle conseguenze di detto accertamento, conformemente alla giurisprudenza delle Sezioni Unite della S.C. (sent. n.7471\91 e n.2334\91), va osservato che: la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato dà al dipendente il diritto di riprendere il suo posto di lavoro e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato; non è applicabile il disposto dell'art.18 stat. lav. in quanto, trattandosi di azione di nullità parziale del contratto, non è invocabile la disciplina limitativa dei licenziamenti, mancando un atto o comportamento negoziale, unilaterale, del datore di lavoro, risolvendosi il rapporto con la mera scadenza del termine; gli intervalli non lavorati tra i singoli contratti a termine non devono essere retribuiti, giacché difettando la prestazione lavorativa (od un'offerta di prestazione rifiutata dal datore di lavoro), viene meno il sinallagma funzionale e dunque l'obbligazione retributiva.

Dalla dichiarazione di sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato fra le parti, consegue che l'estromissione della ricorrente dall'azienda per pretesa scadenza del termine è da ritenere *tamquam non esset* ed il rapporto continua con le contrattuali reciproche obbligazioni (Cass. n.13977/91).

In virtù di detti principi il diritto dell'istante alle retribuzioni decorre dalla data di messa in mora della società da parte del lavoratore e cioè dalla data della notifica del ricorso introduttivo.

Sulle somme arretrate, rivalutate annualmente, sono dovuti gli interessi legali dalla maturazione di ogni singola spettanza al soddisfo (Cass. n°38/2001).

Le spese del giudizio, liquidate come in dispositivo, vanno poste a carico della società resistente in virtù dell'ordinario criterio della soccombenza.

Tali i motivi della decisione in epigrafe.

Roma, 9.11.2009

*M. Conelline*  
*[Signature]*

Il Giudice  
*[Signature]*

Depositato in Cancelleria

Roma, li 17 DIC. 2009



IL CANCELLIERE C1  
Donna Rosa Antonio

*[Signature]*

die 17/12/09  
*[Signature]*

V° PER AUTENTICA



Roma, li 29 DIC. 2009

IL CANCELLIERE C1  
Rossana Di Stefano

*[Signature]*