

LAVORO

P. 2937



N° 3232/06 R.G.  
N° 2937 CRON.

Tribunale Ordinario di Milano

assegnata a sentenza 1

il 28-9-06

Sezione Lavoro

Udienza del 28.9.06

N. 3535/06 RG

Repubblica Italiana  
In nome del Popolo Italiano

Il Giudice di Milano

dott. N. Di Leo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

..... con l'Avv. Dolfi, V. Carpi 34, Milano

RICORRENTE

contro

POSTE ITALIANE SPA con l'Avv.to Trifirò, V. S. Barnaba 32, Milano

RESISTENTE

**OGGETTO:** interpretazione dell'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 21.4.06, ..... hanno chiesto che venisse accertato che, sulla base dell'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04, gli agenti di recapito, titolari di giro, fossero obbligati a garantire solo la "copertura di assenze non strutturali e non prevedibili", con i limiti temporali previsti dall'Accordo, con dichiarazione dell'illegittimità della richiesta della convenuta di prestazioni in sostituzione di agenti di recapito assenti per le ferie

115

natalizie, per quelle estive e per quelle ordinarie e con condanna ad un risarcimento dei danni a favore dei lavoratori, liquidabile nella somma simbolica di € 100 per ciascuno. Con vittoria nelle spese.

Si è costituita la POSTE ITALIANE SPA, contestando le avverse deduzioni e domande delle quali ha chiesto il rigetto, con vittoria di spese.

In particolare, è da ricordare che la parte convenuta ha posto in evidenza come l'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04 avrebbe dovuto essere interpretato nel senso per cui gli agenti di recapito, titolari di giro, sarebbero obbligati a garantire, nell'ambito della "copertura di assenze non strutturali e non prevedibili", anche prestazioni in sostituzione di agenti di recapito assenti per le ferie ordinarie, allorchè il dipendente assente non avesse presentato una tempestiva domanda di ferie, ma queste gli fossero state, comunque, concesse, trattandosi di pochi giorni.

All'udienza di discussione, tentata inutilmente la conciliazione, la causa è stata oralmente discussa e decisa come da dispositivo pubblicamente letto, con pronuncia non definitiva, disponendosi la prosecuzione del giudizio.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Per motivare il dispositivo, occorre procedere alla corretta interpretazione dell'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04.

A) E', innanzitutto, da ricordare che l'art. 1 di tale pattuizione prevede quali "Criteri di copertura del Servizio" che:

*"- In coerenza con i criteri di copertura presi a riferimento nell'intesa in materia di riequilibrio e sviluppo occupazionale, le esigenze di carattere strutturale, pari ad una copertura minima del 106% ed una massima del 109% (copertura zone nonché ferie non estive/non natalizie), che non possono trovare copertura attraverso azioni di riequilibrio territoriale saranno garantite attraverso l'immissione di personale non flessibile (lavoratori a tempo indeterminato full-time e part-time ed apprendisti);*

*- Le ulteriori esigenze connesse alla copertura di assenze programmate (ferie estive/natalizie, lunghe assenze, astensione obbligatoria per maternità, aspettativa, ecc. ) verranno coperte attraverso il ricorso sia a personale non flessibile (part-time verticale) che a personale flessibile (interinali, CTD);*

- Le esigenze connesse alla copertura di assenze non strutturali e non prevedibili saranno garantite attraverso il ricorso ai meccanismi di sostituzione disciplinati dalle parti al successivo articolo 3) e, in base alle eventuali ulteriori esigenze, attraverso il ricorso a personale flessibile”.

E' agevole osservare che, nell'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04, è stato stabilito che qualora vi siano esigenze di carattere strutturale (per le quali, nell'art. 1 cit., vi è il riferimento alla copertura minima pari al 106% e massima pari al 109% che le parti in causa hanno chiarito trattarsi della c.d. "scorta", nel senso che "ciascuna Area Territoriale deve prevedere lavoratori sufficienti per coprire le zone nella stessa comprese, oltre un'aggiunta definita scorta") che non possano trovare copertura attraverso azioni di riequilibrio territoriale, queste sono soddisfatte attraverso personale non flessibile (la c.d. Scorta).

Invece, qualora vi siano esigenze connesse alla copertura di assenze programmate e prevedibili (a titolo esemplificativo, le lunghe assenze, l'aspettativa, il congedo di maternità, le ferie coincidenti con il periodo estivo o natalizio, ecc), il datore di lavoro avrebbe potuto ricorrere sia a personale non flessibile (part-time verticale) che a personale flessibile (contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto a tempo determinato).

Da ultimo, si noti che è stato convenuto che, invece, qualora vi siano esigenze connesse alla copertura di assenze non strutturali e non prevedibili si può ricorrere a meccanismi di sostituzione da parte del personale presente nella medesima area territoriale.

Si tratta del c.d. obbligo aggiuntivo di sostituzione di cui all'art. 3 del medesimo documento, contenuto temporalmente entro un limite mensile individuale di 10 ore e giornaliero di massimo di 2 ore.

Giova, peraltro, per meglio chiarire, rammentare anche che l'art. 2 dello stesso testo pattizio specifica - con riferimento all'agente di recapito, titolare di una zona e agli altri concetti sovraespressi - che "in relazione alle zone presenti, l'agente di recapito, titolare di una zona ricompresa all'interno di un'area territoriale di riferimento, fa parte di un team, costituito da tutti gli agenti assegnati a tale Area territoriale. L'area territoriale di riferimento è costituita da un numero di zone compreso tra 4 e 7, con dimensionamento ottimale a 6 zone. Le Parti confermano la particolare rilevanza del concetto di titolarità di zona, quale elemento organizzativo in grado di garantire standard prestazionali elevati ed

*assicurare la fidelizzazione della propria clientela. Nel contempo si danno atto che l'utilizzo delle risorse all'interno del modello organizzativo delle Aree territoriali costituisce strumento in grado di assicurare la migliore risposta alle esigenze di standard qualitativo e valorizzare la conoscenza del territorio di riferimento: pertanto, fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL, la possibilità di applicare l'agente di recapito presso zone diverse all'interno della stessa area territoriale è riconducibile ad esigenze di carattere sostitutivo connesse all'obbligo aggiuntivo di cui al successivo articolo 3)".*

La norma, poi, si conclude con la Nota a Verbale per cui *"le parti si danno atto che il ricorso all'utilizzo delle risorse in una diversa area territoriale rispetto a quella di competenza potrà avvenire esclusivamente per esigenze eccezionali ed imprevedibili"*.

B) Ora, si sottolinei, con riferimento al problema per cui è causa, come, per ricercare il corretto significato dell'Accordo in parola, ai sensi dell'art. 1362 cc, sia necessario indagare la *comune intenzione* delle parti, non tralasciandosi, però, di individuare una interpretazione che sia conforme a buona fede ai sensi dell'art. 1366 cc.

Si deve, quindi, dapprima, porre in evidenza come appaia agevole sostenere, dalla semplice lettura delle menzionate disposizioni, come le parti contrattuali abbiano cercato, nell'art. 1 dell'Accordo cit., di prevedere *ogni possibile casistica con riguardo alle assenze del personale* della POSTE ITALIANE SPA, al fine di rinvenire i migliori metodi per la sostituzione ed *assicurare in modo ottimale il servizio di recapito* (cfr., in tal senso, anche le "Disposizioni attuative" del medesimo Accordo: doc. 2 ric.).

In tale ottica, se le carenze dovute alle ferie estive e natalizie, le lunghe assenze, l'astensione obbligatoria per maternità e le aspettative, *trattandosi di ipotesi programmabili e di lunga durata*, sono state coperte tramite il ricorso al personale non flessibile (part-time verticale) o al personale flessibile (interinali, CTD), viceversa, le assenze per le *ferie non estive e non natalizie* - essendo *strutturali, ovvero comunque preventivabili* nell'ambito di un apparato di ampie dimensioni come quello della convenuta - sono state risolte tramite la previsione della c.d. "scorta" (*"ciascuna Area Territoriale deve prevedere lavoratori sufficienti per coprire le zone nella stessa comprese, oltre un'aggiunta definita scorta"*: cfr. il Verbale di causa).

Procedendosi nell'analisi interpretativa, si deve, poi, notare che per la copertura di quelle assenze che possano definirsi *"non strutturali e non prevedibili"*, è stato stabilito il ricorso ai meccanismi di sostituzione disciplinati dalle parti al successivo articolo 3), ovvero il c.d. obbligo aggiuntivo di sostituzione di cui si tratta in causa.

Nell'esaminare tale ultima previsione negoziale, pare da porre in rilievo come la medesima presenti i connotati di una *clausola di chiusura* del sistema, posta per far fronte ai casi che, proprio *in ragione della loro imprevedibilità*, non siano gestibili tramite le due metodologie finora analizzate e pervenire, comunque, allo scopo utile di *assicurare la migliore risposta alle esigenze di standard qualitativo* (cfr. art. 2 cit.).

In questo, senso, si deve ritenere che ogni assenza che la società convenuta non possa programmare nella sostituzione *con sufficiente anticipo*, a causa dell'imprevedibilità o della sopravvenienza dell'esigenza (si può pensare, ad es., ai casi delle mancate presenze di dipendenti per malattia o per permessi o ferie di pochi giorni, *richieste all'ultimo momento* e concesse dal datore di lavoro, nonostante, per motivi organizzativi, si sia pur stabilito un termine entro il quale ciascun prestatore possa proporre la propria "domanda di ferie" e questo non risulti rispettato) possa essere reputata *"non strutturale"* e *"non prevedibile"* e possa essere garantita nella sostituzione attraverso il ricorso ai meccanismi di sostituzione disciplinati dalle parti al successivo articolo 3, allorchè non possa essere sopperita tramite la "scorta" (alla quale, per prima, spetta la sostituzione delle assenze *anche imprevedibili*, considerato come la prima disposizione dell'art. 1, riferita alla "scorta", non distingue tra carenze prevedibili o meno).

In altri termini, è possibile sostenere che nella clausola di salvaguardia di cui all'ultimo punto dell'art. 1 - volta a far fronte alle fattispecie anomale ed imprevedibili - possano essere comprese le ipotesi che non ricadano nelle prime due casistiche.

Una conferma del ragionamento, del resto, è rinvenibile nella Nota a Verbale all'art. 2 cit. per cui *"le parti si danno atto che il ricorso all'utilizzo delle risorse in una diversa area territoriale rispetto a quella di competenza potrà avvenire esclusivamente per esigenze eccezionali ed imprevedibili"*, potendosi evincere come il *chiaro intento* degli stipulanti l'Accordo fosse quello di sopperire a tutte le possibili ipotesi, *anche a quelle più imprevedibili*, per le quali, addirittura,

per esigenze eccezionali, è possibile anche il ricorso all'utilizzo delle risorse in una diversa area territoriale rispetto a quella di competenza.

Ciò posto, è possibile dichiarare come l'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04 debba essere interpretato nel senso che compito dei ricorrenti e degli altri "agenti di giro" sia la "copertura di assenze non strutturali e non prevedibili", intendendosi per tali ogni carenza che la società convenuta non possa programmare nella sostituzione con sufficiente anticipo e comprendendosi in tale previsione anche le assenze per ~~le ferie non estive e non natalizie~~ allorchè l'assenza non possa essere sopperita tramite la "scorta" propria dell'Area Territoriale, ai sensi dell'art. 1, co.2, prima previsione.

Quanto al "periodo di anticipo minimo perchè l'assenza sia comunicata", oltre il quale la medesima possa reputarsi come "imprevedibile e non programmabile per la sostituzione" - procedendosi ad indagare la volontà delle parti ed ad una interpretazione conforme a buona fede - appare che gli stipulanti non potessero intendere convenire un periodo inferiore ad una settimana (sette giorni di calendario), dovendo queste, inevitabilmente, aver preso in considerazione, nel disciplinare la delicata problematica delle sostituzioni in esame, la complessa organizzazione della convenuta (apparendo tale frazione temporale come la minima utile per affrontare le difficoltà logistiche di una sostituzione, nel caso in cui non ci si possa avvalere della "scorta", in un'azienda di notevoli dimensioni come quella delle POSTE ITALIANE SPA).

In ragione della pronuncia non definitiva, si deve disporre la prosecuzione del giudizio.

**PQM**

dichiara come l'Accordo Sindacale sul Recapito del 29.7.04 debba essere interpretato nel senso che compito dei ricorrenti è la "copertura di assenze non strutturali e non prevedibili", intendendosi per tali ogni assenza che la società convenuta non possa programmare nella sostituzione con sufficiente anticipo (tale deve intendersi una settimana) e comprendendosi in tale previsione anche le assenze per le ferie non estive e non natalizie allorchè l'assenza non possa essere sopperita tramite la "scorta" propria dell'Area Territoriale, ai sensi dell'art. 1, co.2, prima previsione. Spese al definitivo.


Milano, 28.9.06

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 30 SET, 2006

CANCELLIERE CI  
IL CANCELLIERE

Il Giudice

 26