



Roma, 23 Ottobre 2019

CIRCOLARE N. 18/2019

Prot. 122/2019
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

**Oggetto: Richiesta da parte del datore di lavoro del certificato dei carichi pendenti del lavoratore-
Corte di Cassazione sentenza n. 19012/2018.**

La pronuncia oggetto della presente circolare offre interessanti spunti di riflessione in merito alla disciplina della selezione del personale, concernente le società che svolgono attività di portierato e servizi fiduciari.

Come è noto infatti, la L. 340/2000 ha abrogato l'art. 62 TULPS, che delineava la figura del portiere o custode ed imponeva a chi voleva svolgere questa attività l'iscrizione in un apposito registro presso l'Autorità locale di Pubblica Sicurezza, stabilendo altresì che per operare nel settore il prestatore doveva godere del requisito della "buona condotta". Il rilascio dell'autorizzazione di pubblica sicurezza in questione, rappresentava un utile supporto per le imprese che operavano in questo campo, demandando all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza il primo accertamento di fatti rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale e dell'idoneità del soggetto che si intendeva adibire alle delicate mansioni di addetto ai servizi di custodia fiduciari.

A seguito dell'abrogazione di tale norma, allo stato è quindi demandata esclusivamente all'impresa la responsabilità di valutare l'idoneità del soggetto a svolgere mansioni che, per la loro delicatezza e peculiarità, seppur non sovrapponibili a quelle svolte dalle GpG, richiedono comunque un altissimo grado di affidamento. Uno dei "filtri" spesso utilizzati dalle imprese in fase preassuntiva e nel corso del rapporto è quello di richiedere al candidato di presentare il certificato penale del casellario giudiziale, dal quale desumere l'assenza di condanne penali definitive ed il certificato dei c.d. "carichi pendenti" che attesta l'assenza di procedimenti penali in corso a carico del richiedente.

Con l'allegata sentenza la Corte di Cassazione ha però affrontato questo delicato argomento, andando a perimetrare, in maniera piuttosto rigida, i poteri d'indagine al riguardo del datore di lavoro, sia in fase di assunzione che durante l'adempimento della prestazione lavorativa.

Nel caso in esame al datore di lavoro era stata contestata la legittimità della richiesta del certificato dei carichi pendenti al momento dell'assunzione di un dipendente e cioè del certificato dei procedimenti penali in corso non ancora sfociati in una sentenza di condanna. La Suprema Corte ha avuto modo di precisare che **il datore di lavoro può solo limitarsi, se questo è espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, a chiedere l'esibizione del certificato penale, posto che, in base al divieto di indagini pre-assuntive ai sensi dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, al principio stabilito dall'art. 27 Cost., nonché in base alla normativa sulla *privacy* di cui al Regolamento Europeo n. 679/9016, al solo fine di valutare l'attitudine professionale del lavoratore, rileva solo l'esistenza di condanne penali passate in giudicato.** In particolare l'art. 8 Statuto dei Lavoratori sul "Divieto di indagini sulle opinioni" stabilisce che *"È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"*. L'art. 27 della Costituzione stabilisce inoltre che *"l'imputato non è colpevole sino alla condanna definitiva"*. **Il Regolamento Europeo, infine, fa rientrare i dati giudiziari del dipendente nell'ambito dei dati sensibili ai quali il Regolamento offre una tutela particolarmente rinforzata.**

Pertanto, in merito alla possibilità di chiedere il certificato dei carichi pendenti vige un assoluto divieto poichè, come precisato dalla Cassazione, si interferirebbe sulla presunzione di innocenza di ogni cittadino fino a sentenza definitiva di condanna. A ciò si aggiunge un ulteriore aspetto: il lavoratore condannato in via non definitiva non ha l'obbligo, al momento del colloquio di lavoro o successivamente, di informare l'azienda del procedimento penale; la sua reticenza è, dunque, perfettamente legittima.

Alla luce di quanto sopra esposto, preme evidenziare, quindi, come allo stato sia da ritenere non conforme a legge la prassi in uso in alcune società, sia in fase di assunzione che di adempimento della prestazione lavorativa, di chiedere al lavoratore l'esibizione del certificato penale (in quanto onere non previsto nel nostro CCNL) e soprattutto dei carichi penali pendenti, posto che, in caso di violazione dei citati diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori, dalla Costituzione e dal Regolamento Europeo sulla *privacy* e, quindi, in caso di richiesta del certificato dei carichi pendenti del lavoratore, al datore di lavoro potrebbero essere inflitte sanzioni per violazione della *privacy* e delle norme antidiscriminatorie.

Al fine di evitare le rigidità sopra evidenziate una strada percorribile da parte delle aziende potrebbe essere quella di far precedere il processo di selezione dalla sottoscrizione, da parte dei soggetti interessati, di un ***“Format di dichiarazione individuale d’interesse alla posizione lavorativa”*** con il quale l’aspirante si impegna espressamente ai fini del colloquio a produrre una serie di documenti ivi compreso a produrre il certificato di carichi pendenti. Difatti la sentenza di cui in oggetto cita espressamente un precedente orientamento giurisprudenziale (Cassazione sentenza n. 12086/2017) che **ha fatto derivare l’obbligo di produrre il certificato di carichi pendenti non dalla clausola contrattuale ma da un *“format di dichiarazione individuale posizione lavorativa”* sottoscritto dal lavoratore.** Con la sottoscrizione di tale *format* il lavoratore si è impegnato, senza alcuna riserva, in fase di selezione del personale, a produrre anche tale certificazione; così procedendo, le parti hanno concordemente deciso di subordinare l’assunzione alla presentazione di una serie di documenti, tra i quali il certificato in oggetto.

Dal combinato disposto delle due sentenze, sembrerebbe quindi evincersi che la società, nella fase pre-assuntiva, possa richiedere al lavoratore il certificato di carichi pendenti, facendogli sottoscrivere un *format* con il quale si impegna espressamente ai fini del colloquio a produrre, oltre a vari documenti, il suddetto certificato.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

Allegati:

Corte di Cassazione, Sentenza n. 19012 del 17 Luglio 2018;
Corte di Cassazione, Sentenza n. 12086 del 16 Maggio 2017.

Civile Sent. Sez. L Num. 19012 Anno 2018

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: MAROTTA CATERINA

Data pubblicazione: 17/07/2018

SENTENZA

sul ricorso 19586-2015 proposto da:

POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. 97103880585, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BARBERINI 47, presso lo studio dell'avvocato ANGELO PANDOLFO, che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- ricorrente -

2018

1021

contro

BIA SILVIA, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO D'ITALIA 102, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI PASQUALE MOSCA, che la rappresenta e difende giusta

delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 668/2015 della CORTE D'APPELLO
di ROMA, depositata il 23/03/2015 R.G.N. 468/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 08/03/2018 dal Consigliere Dott. CATERINA
MAROTTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale DOTT. PAOLA MASTROBERARDINO, che ha concluso
per l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato CRISTIANO PILO per delega verbale
Avvocato ANGELO PANDOLOFO;

udito l'Avvocato NICOLETTA GERVASI per delega verbale
Avvocato GIOVANNI PASQUALE MOSCA.

FATTI DI CAUSA

1.1. Con ricorso al Tribunale di Roma, Silvia Bia chiedeva la condanna di Poste Italiane ad immetterla in servizio con le mansioni di addetta al recapito *junior* e ad orario parziale verticale.

La Bia, già inserita nella graduatoria unica nazionale dei lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato da Poste Italiane S.p.A., previa rinuncia della medesima ad ogni diritto, credito e pretesa derivante dai suoi pregressi rapporti di lavoro, ciò sulla base dell'adesione della lavoratrice all'accordo sottoscritto tra la società e le oo.ss. in data 13 gennaio 2006, quindi convocata per la scelta della sede, non era stata assunta in servizio per essere risultato dalla certificazione della competente Procura un carico pendente.

1.2. Il Tribunale accoglieva il ricorso ritenendo illegittimo il rifiuto di procedere all'assunzione.

1.3. La decisione veniva confermata dalla Corte d'appello di Roma.

I giudici del gravame ritenevano che la disposizione di cui all'art. 19 del c.c.n.l. prevedesse tra i documenti da presentare per l'assunzione solo 'il certificato penale di data non anteriore a tre mesi' non anche quello dei carichi pendenti e che l'estensione della richiesta della società (che aveva poi determinato il diniego di assunzione) non potesse essere giustificata da alcun interesse dell'azienda a conoscere la storia personale della persona che si accingeva ad assumere stante, peraltro, la presunzione di non colpevolezza di cui all'art. 27 della Cost..

2. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, Poste Italiane propone ricorso per cassazione fondato su due motivi.

3. Silvia Bia resiste con controricorso illustrato da memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss. cod. civ. e dell'art. 19 del c.c.n.l. per il personale non dirigente di Poste Italiane dell'11/7/2007. Sostiene

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

che l'espressione 'certificato penale' di cui al co. 5 debba essere intesa in senso ampio, comprensiva anche del certificato dei carichi pendenti perché la *ratio* della norma è quella di garantire il datore di lavoro nella fase dell'assunzione e rileva che la certificazione negativa dei carichi pendenti è un documento dal quale la società, per l'importanza dell'attività che svolge, non può prescindere.

1.2. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 421 cod. proc. civ.. Sostiene che la Corte territoriale abbia erroneamente respinto la richiesta di detrazione dell'*aliunde perceptum* ritenendola meramente esplorativa e non abbia utilizzato, come avrebbe dovuto, i poteri d'ufficio.

2. Il primo motivo è infondato.

Innanzitutto non è invocabile a sostegno delle ragioni della società il precedente di questa n. 12086 del 16 maggio 2017.

Nel caso esaminato in tale decisione l'obbligo di produrre anche il certificato di carichi pendenti si è fatto derivare (non dalla clausola contrattuale ma) da un *<format di dichiarazione individuale posizione lavorativa di interesse recapito full time>*, sottoscritto dal lavoratore con il quale quest'ultimo si era impegnato a produrre anche tale certificazione.

Dell'esistenza di un *format* quale quello sopra indicato non vi è traccia nel presente giudizio nel quale si discute solo della legittimità della richiesta aziendale di estendere i documenti previsti dall'art. 19 del c.c.n.l. fino a ricomprendere tra questi anche il certificato dei carichi pendenti.

Ciò precisato, i rilievi della ricorrente non sono tali da scalfire l'interpretazione dell'art. 19 del c.c.n.l. come offerta dalla Corte territoriale.

Ed infatti appare corretta la rilevanza attribuita innanzitutto al dato letterale secondo il quale tra i documenti da presentare ai fini

dell'assunzione vi è il solo 'certificato penale di data non anteriore a tre mesi'.

La disposizione predetta è assolutamente chiara nella sua formulazione e già solo questa circostanza esclude la necessità del ricorso al meccanismo dell'interpretazione integrativa integrando già un limite logico ad una interpretazione estensiva.

Né è possibile attribuire all'espressione 'certificato penale' (che evoca il certificato di cui agli artt. 23 e 25 del T.U. sul casellario giudiziale di cui al d.P.R. 14 novembre 2002, n. 313) un significato semantico suscettibile di plurime interpretazioni.

In ogni caso si tratta di una disposizione che, condizionando (sospensivamente) l'assunzione alla presenza di determinati requisiti debitamente documentati, non può formare oggetto di interpretazione estensiva perché ciò si risolverebbe nell'introduzione di un limite ulteriore rispetto a quello che le parti contraenti hanno inteso prevedere.

Ed infatti la richiesta del certificato penale integra un limite rispetto alla previsione di cui all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori ('è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi [...] su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore') che si giustifica con la rilevanza ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore della conoscenza di date informazioni relative all'esistenza di condanne penali passate in giudicato.

Tale limite, in assenza di espressa previsione contrattuale, non può essere dilatato per via interpretativa fino a ricomprendere informazioni relative a procedimenti penali in corso (oggetto del certificato previsto dall'art. 27 del T.U. sopra citato), ciò specie in considerazione del principio costituzionale della presunzione d'innocenza.

Peraltro, nella specie, la Corte territoriale, non si è limitata al dato letterale, ma ha correttamente escluso la possibilità di ricomprendere tra i documenti da presentare ai fini dell'assunzione anche il certificato dei carichi pendenti evidenziando che il solo *status* di imputato (e cioè di soggetto che si sia venuto a trovare ad avere un procedimento penale pendente a suo carico) non è previsto nel medesimo c.c.n.l. quale motivo di giusta causa di licenziamento il che renderebbe incongrua una previsione che, invece, interpretata nel senso prospettato dalla società, attribuisca rilevanza a tale *status* al momento dell'assunzione.

2.2. Anche il secondo motivo è infondato.

Come da questa Corte già affermato (v. Cass. 31 gennaio 2017, n. 2499), in tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che invochi l'*aliunde perceptum* da detrarre dal risarcimento dovuto al lavoratore deve allegare circostanze di fatto specifiche e, ai fini dell'assolvimento del relativo onere della prova su di lui incombente, è tenuto a fornire indicazioni puntuali, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o con finalità meramente esplorative.

Inoltre, nel rito del lavoro, il mancato esercizio da parte del giudice dei poteri officiosi ex art. 421 cod. proc. civ., preordinato al superamento di una meccanica applicazione della regola di giudizio fondata sull'onere della prova, non è censurabile con ricorso per cassazione ove la parte non abbia investito lo stesso giudice di una specifica richiesta in tal senso, indicando anche i relativi mezzi istruttori (v. Cass. 12 marzo 2009, n. 6023; Cass. 23 ottobre 2014, n. 22534); in ogni caso, gli indicati poteri d'ufficio non possono essere dilatati fino a richiedere che il giudice supplisca in ogni caso alle carenze allegatorie e probatorie delle parti, in assenza di una pista probatoria rilevabile dal materiale processuale acquisito agli atti di causa (v. *ex multis* Cass. 6 luglio 2000, n. 9034; Cass. 9 marzo

2001, n. 3516; Cass. 8 agosto 2002, n. 12002; Cass. 21 maggio 2009, n. 11847);

3. Conclusivamente il ricorso va rigettato.

4. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza.

5. Va dato atto dell'applicabilità dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, co. 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese ~~delle spese~~ del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e rimborso forfetario in misura del 15% da corrisondersi all'avv. G. Pasquale Mosca, antistatario.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis*, dello stesso articolo 13.

Roma, così deciso nella camera di consiglio dell'8 marzo 2018

— — — — —

— — — — —

Civile Sent. Sez. L Num. 12086 Anno 2017

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: CINQUE GUGLIELMO

Data pubblicazione: 16/05/2017

SENTENZA

sul ricorso 20630-2014 proposto da:

POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. 97103880585, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, L.G. FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato ARTURO MARESCA, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- ricorrente -

2017

141

contro

MARCHETTO FEDERICO C.F. MRCFRC80D19D548M, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA VEIENTANA VETERE, 303, presso lo studio dell'avvocato RICCARDO

VELI, rappresentato e difeso dall'avvocato VINCENZO BELLITTI, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 1033/2013 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 03/09/2013 R.G.N. 569/10;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/01/2017 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE;

udito l'Avvocato GAETANO GIANNI' per delega verbale ARTURO MARESCA;

udito l'Avvocato VINCENZO BELLITTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il rigetto del ricorso.



Fatti di causa

1. Con la sentenza n. 1033/2013 la Corte di appello di Bologna, in riforma della sentenza del Tribunale di Ferrara, ha accertato il diritto di Federico Marchetto all'assunzione, presso Poste Italiane spa, in base all'accordo sindacale del 13.1.2006 e alla successiva proposta effettuata dalla società come da documentazione in atti; ha condannato, inoltre, Poste Italiane spa ad assumere il predetto Marchetto con rapporto subordinato a tempo indeterminato a far data dall'1.2.2008 con ruolo di addetto *junior*, mansioni di addetto al recapito in regime di *full time* e retribuzione mensile ai sensi del CCNL all'epoca vigente e a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni dall'1.2.2008 fino all'effettivo inizio del rapporto, detratto *l'aliunde perceptum*.

2. A fondamento della decisione la Corte territoriale ha rilevato che: a) in data 26.5.2006 Federico Marchetto aveva concluso con Poste Italiane spa un verbale di conciliazione per effetto del quale, previa rinuncia ad ogni diritto, credito o pretesa derivante dai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra le parti, la società lo aveva inserito in una graduatoria da cui attingere per esigenze di lavoro sia stabile che flessibile; b) dal telegramma con cui Poste aveva convocato il suddetto Marchetto per il giorno 15.1.2008 in <riferimento assunzione da graduatoria accordo sindacale del 13.1.2006 con contratto a tempo indeterminato> e dalla compilazione in pari data del <format dichiarazione individuazione posizione lavorativa di interesse recapito full time> in cui il dipendente aveva scelto di operare presso la struttura COO Emilia Romagna con sede in Ferrara e mansioni di recapito con regime di full time (in cui si dava atto che la sottoscrizione ed accettazione della assunzione sarebbe avvenuta in data 1.2.2008 coincidente con il primo giorno lavorativo e che la mancata presentazione in tale data sarebbe equivalsa a rifiuto dell'assunzione nonché che questa sarebbe

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

fl



stata comunque subordinata alla presentazione di tutta la documentazione prevista dal CCNL Poste Italiane) si evinceva chiaramente che vi era stata una proposta di assunzione a tempo indeterminato con conseguente accettazione da perfezionarsi il primo giorno di lavoro presso la sede indicata; c) la condizione sospensiva indicata nella dichiarazione del 15.1.2008, relativa alla presentazione della documentazione richiesta, non poteva dirsi integrata perché il certificato dei carichi pendenti, da cui risultava che il Marchetto aveva dei precedenti di polizia, non era incluso nell'elenco richiesto dal CCNL Poste (art 19) di talché era erronea la richiesta indicata nel format; d) la pretesa di Poste di non assumere il dipendente, stante la sussistenza del carico pendente, era illegittima per diversi motivi: perché, come detto, il certificato non era richiesto dal CCNL; perché era ragionevole pensare, avendo già il dipendente avuto rapporti di lavoro a tempo determinato con la società, che se non avesse avuto contezza del valore ostativo dell'esistenza di un procedimento penale pendente, non avrebbe firmato la dichiarazione di rinuncia ai suoi diritti; perché era contrario al principio di cui all'art. 27 Cost. attribuire alla suddetta pendenza una portata impeditiva dell'assunzione; e) quanto agli effetti della illegittima condotta, non essendo ancora stato concluso il contratto per il mancato completamento della procedura, ricorrevano i requisiti ex art. 2932 cc per condannare la società a contrarre alle condizioni indicate, con decorrenza dall'1.2.2008 quando, cioè, avrebbe dovuto concludersi il contratto, oltre al risarcimento dei danni pari alle retribuzioni dovute dalla medesima data.

3. Per la cassazione propone ricorso Poste Italiane spa affidato ad un unico articolato motivo di gravame illustrato con memoria.

4. Resiste con controricorso Federico Marchetto.

μ



Ragioni della decisione

1. Con un unico articolato motivo di ricorso la società lamenta la violazione dell'art. 2932 cc, dell'art 19 del CCNL 11.7.2007 per i dipendenti di Poste Italiane spa, dell'accordo collettivo del 13.1.2006 e del verbale di conciliazione sottoscritto il 26.5.2006 (art. 360 n. 3 cpc).

2. In particolare deduce, dopo avere riportato la cronologia degli intercorsi tra le parti, che il <format di dichiarazione individuale posizione lavorativa di interesse recapito full time>, sottoscritto dal Marchetto il 15.1.2008, non conteneva alcun obbligo di assunzione, trattandosi solo di un "passaggio", inserito in una fattispecie a formazione progressiva, che lasciava impregiudicata la valutazione della documentazione che avrebbe potuto concludersi, o meno, con la assunzione dell'interessato. L'unico obbligo ascrivibile ad essa, secondo la società, era quello di attivare la prescritta procedura pur sempre subordinata al positivo accertamento dei requisiti concernenti l'idoneità soggettiva della persona da inserire in organico. Anche dall'accordo collettivo del 13.1.2006 e dal verbale di conciliazione del 26.5.2006 non era desumibile alcun impegno ad assumere da parte della società. Obietta, inoltre, Poste Italiane spa che non poteva non rivestire rilevanza la circostanza che al momento dell'assunzione, risultasse aperto un procedimento penale per il reato di cui all'art. 588 comma 2 cp (rissa) e che il potere del datore di lavoro di subordinare l'assunzione di un lavoratore all'accertamento di fatti rilevanti ai fini dell'attitudine professionale e del rapporto fiduciario non poteva essere escluso dal fatto che il CCNL non richiedesse, espressamente, il certificato dei carichi pendenti. Sostiene, poi, che così come in tema di licenziamento assumeva importanza la condotta della prestatore estranea al rapporto di lavoro se connotata da gravità e lesione della fiducia, analogamente tale impostazione era valida anche al momento dell'assunzione, soprattutto se riferita a

ff



mansioni di contatto diretto al pubblico nel ruolo di incaricato di pubblico servizio. In ordine, invece, al richiamo all'art. 27 Cost. la società si riporta al ragionamento affermato dal giudice di prime cure che, nel rigettare la domanda dell'originario ricorrente, aveva comunque escluso che il principio di rango costituzionale di non colpevolezza fosse ostativo alla valutazione autonoma e discrezionale dell'impresa di costituire un rapporto di lavoro scevro da possibili implicazioni pregiudizievoli. Sotto altro profilo, infine, Poste italiane spa lamenta l'errata interpretazione, da parte dei giudici della Corte di appello, circa la sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 2932 cc per la pronuncia di una sentenza esecutiva dell'obbligo di concludere un contratto perché i termini esatti per la costituzione del rapporto di lavoro erano contenuti nella lettera di assunzione che il Marchetto non aveva mai sottoscritto né erano desumibili dalla busta paga, che per mero errore era stata già predisposta. Da ultimo censura la quantificazione del risarcimento del danno rapportato alle retribuzioni non percepite pur in assenza di una esplicita previsione contrattuale o di una situazione di *mora credendi* non ravvisabile nel caso de quo.

3. Il ricorso è fondato avendo la Corte territoriale erroneamente applicato, nel caso di specie, l'art. 2932 cc e la normativa pattizia e contrattuale richiamata.

4. E' pacifico che l'assunzione di Federico Marchetto, da parte di Poste Italiane spa, era subordinata alla verifica della documentazione indicata nel "Format Dichiarazione Individuale Posizione Lavorativa di Interesse Recapito Full Time".

5. Al riguardo va precisato che non è condivisibile l'argomentazione dei giudici di appello secondo cui, non essendo il certificato dei carichi pendenti richiesto dal CCNL (art. 19), era illegittima la pretesa della società di considerare non integrata la condizione sospensiva a causa di un procedimento pendente risultante dal detto certificato.



6. Nel "Format", infatti, era espressamente indicato tale certificato e il Marchetto si era impegnato, senza alcuna riserva, a produrlo.

7. Il dato letterale del testo è chiaro e, in tema di interpretazione dei contratti, il senso letterale rappresenta lo strumento di interpretazione prioritario e fondamentale per la corretta ricostruzione della comune intenzione delle parti (tra le altre Cass. 2.8.2000 n. 10106).

8. Inoltre, dall'esame dell'accordo collettivo del 13.1.2006, del verbale di conciliazione del 26.5.2006, della convocazione del 15.1.2008 del Marchetto presso la Struttura Centrale di Roma e del "Format Dichiarazione" sottoscritto in pari data, non è ravvisabile alcun impegno della società ad assumere il lavoratore, con il contestuale obbligo a perfezionare in ogni caso il contratto, perché il testo del "Format" è univoco nel senso di precisare che l'assunzione sarebbe stata subordinata alla presentazione di una serie di documenti e che la sottoscrizione ed accettazione dell'assunzione sarebbe avvenuta in data 1.2.2008 coincidente con il primo giorno lavorativo presso la Struttura COO di Ferrara.

9. La pendenza di un procedimento penale per il reato di cui all'art. 588 comma II cp, risultante dal relativo certificato, e l'assenza di un obbligo in capo alla società di perfezionare in ogni caso il contratto hanno, quindi, determinato legittimamente la sospensione dell'attività riguardante l'assunzione di Federico Marchetto in attuazione del potere discrezionale -riconosciuto, contrattualmente, con il "Format Dichiarazione" dallo stesso interessato e, costituzionalmente, dall'art. 41 Cost.- di escludere il diritto all'assunzione di soggetti, allorquando l'assunzione stessa si configuri come incompatibile con le esigenze di affidabilità e, nello stesso tempo, di piena, pronta e perdurante funzionalità dell'impresa privata

fe



segnatamente nel caso che l'attività spiegata coinvolga interessi di ampie categorie di cittadini.

10. In presenza di detta situazione, pertanto, erroneamente i giudici di seconde cure hanno ritenuto applicabile al caso di specie il rimedio alla tutela specifica di cui all'art. 2932 cc.

11. Vi ostavano, infatti, ragioni di impossibilità di fatto e di diritto, come sopra evidenziato, che impedivano la realizzazione del risultato del contratto definitivo. E non si trattava di inesattezze o impossibilità compatibili con la pretesa dell'esecuzione del contratto attenendo le cause ostative alla mancanza di una preesistente volontà contrattuale, completa in tutti i suoi elementi e in tutte le valutazioni ancora da compiersi, diretta alla costituzione automatica del rapporto.

12. In definitiva il motivo va accolto; l'esame delle altre doglianze resta assorbito.

13. La sentenza impugnata deve, quindi, essere cassata in relazione alla censura accolta e la causa va rinviata alla Corte di appello di Bologna in diversa composizione che procederà a nuovo esame conformandosi ai principi di diritto di cui in motivazione e provvederà, altresì, alle spese del giudizio di legittimità.

PQM

accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Bologna in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 18 gennaio 2017

Il Presidente

Dr. Vincenzo Di Cerbo