

Avv. Giuseppe Lavorgna

Viale Minieri 179 - 82037 - Telese Terme (BN)

Tel. 0824.903284 - fax: 0824.1810397

E-mail: g.lavorgna@libero.it - PEC: avvgiuseppelavorgna@pec.it

TRIBUNALE DI RIMINI

- SEZIONE LAVORO -

Ricorso ex artt. 409 e ss.

PER

MONTANARI CHRISTIAN nato a nato a Cesena il 26/12/1995 (C.F. MNTCRS95T26C573D), rappresentato e difeso, in virtù di mandato in calce rilasciato su foglio separato dal quale è stata estratta copia informatica per immagine ed inserita nella busta telematica contenente il presente atto, dall'Avv. Giuseppe Lavorgna (C.F. LVRGPP83H19A783U), nello studio del quale elettivamente domicilia in Telese Terme (BN) al Viale Minieri 179 (Pec: **avvgiuseppelavorgna@pec.it** - Fax n. **0824/1810397**),

ricorrente,

CONTRO

POSTE ITALIANE S.P.A. (C.F. 97103880585), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, domiciliato per la carica nella sede della società rappresentata in Roma al Viale Europa 190,

convenuta,

NONCHE'

- eventualmente nei confronti di tutti i soggetti inseriti nella graduatoria delle POLITICHE ATTIVE 2024 TRASFORMAZIONI DA PART TIME A FULL TIME IN AMBITO PROVINCIALE - RECAPITO della provincia di Rimini del 30/05/2024.

controinteressati.

--*-*-*-*-*-*-*-*

Si dichiara espressamente ai fini e per gli effetti degli artt. 133, 134 e 136, comma 3, c.p.c. di voler ricevere le comunicazioni e notificazione di cancelleria e di controparte al seguente numero di fax: 08241810397 e pec: avvgiuseppelavorgna@pec.it.

--*-*-*-*-*-*-*-*



OGGETTO: Contrattazione di secondo livello - Errata applicazione accordo contrattuale - Mancata conversione contratto da part-time a full-time - Riformulazione graduatoria.

--*-*-*-*-*-*-*-*

ESPOSIZIONE DEI FATTI

- I -

1. Il sig. Montanari Christian è dipendente della società Poste Italiane S.p.A. sin dal 18/07/2022, con le mansioni di addetto al recapito, con contratto di lavoro part-time verticale per il periodo dal 1 aprile al 30 settembre di ogni anno ed orario di lavoro settimanale pieno, pari a 36 ore settimanali (cfr. [doc. 15](#)).
2. È inquadrato nel livello professionale "D Junior" di cui al CCNL per i dipendenti dell'Azienda Poste Italiane e fino al mese di marzo 2024, è stato assegnato presso il C.D. (Centro di distribuzione) di Faenza (RA) (cfr. [doc. 8](#) e [doc. 15](#)).
3. A decorrere dal mese di aprile 2024, a seguito di trasferimento, presta la sua opera presso il CL di Rimini Rec sud, sito nel Comune di Rimini (cfr. [doc. 8](#) e [doc. 15](#)).

- II -

4. Ormai da diversi anni Poste Italiane ha avviato una serie di "Politiche attive del lavoro", dirette a porre in essere esodi incentivati, nuove assunzioni, **trasformazioni da part-time a full-time**, cambi di mansioni da portalettere a sportellista, trasferimenti in ambito nazionale, regionale e provinciale.
5. In tale riorganizzazione, ha coinvolto anche la regione Emilia Romagna e le sue province.

- II -

6. Il primo accordo è stato sottoscritto in data 30 novembre 2017, poi confermato a seguito di rinnovo del CCNL nazionale del 23 giugno 2021 (cfr. [doc. 1](#) e [doc. 2](#)).
7. Successivamente, con l'intesa del 13 giugno 2018, Azienda ed Organizzazioni Sindacali, in coerenza con gli obiettivi definiti



dal Piano Industriale, hanno realizzato un insieme di azioni di Politiche Attive del Lavoro per il **triennio 2018-2020**, attraverso: conversioni da part-time a full-time; assunzioni di lavoratori che abbiano già prestato servizio in Azienda con contratto a tempo determinato; assunzioni dal mercato esterno ovvero reclutamento di personale interno tramite job posting; tutto tenendo conto dell'esigenza di favorire i percorsi di mobilità volontaria nazionale del personale inserito nelle relative graduatorie (cfr. [doc. 3](#)).

8. Con ulteriore accordo del 3 agosto 2021, l'azienda e le OO.SS. hanno definito le medesime azioni di politiche attive del lavoro di cui al precedente accordo, per il **triennio 2021-2023** (periodo di nostro interesse) (cfr. [doc. 4](#)).
9. Con ulteriore accordo del 20 giugno 2023, le parti hanno stabilito i criteri per le mobilità degli anni 2023, 2024, e 2025 (cfr. [doc. 5](#)).
10. Per ciò che attiene alla mobilità all'interno dei confini dell'Emilia Romagna, è stato sottoscritto un ulteriore accordo aventi valenza regionale in data 13 luglio 2023, con cui sono stati identificati i criteri per i trasferimenti regionali ([cfr. doc. 6](#)).
11. Con detti accordi, è stata bandita l'ultima tranche di mobilità regionale per **il triennio 2021-2023** (cfr. [doc. 7](#)).

- III -

12. Il ricorrente quindi, ha partecipato a detta mobilità risultandone vincitore (cfr. [doc. 8](#)).
13. A dispetto delle precedenti bandi di mobilità regionale, quest'ultima ha avuto un lungo corso, terminando di fatto le operazioni di stesura delle graduatorie nel mese di febbraio 2024 e provvedendo al trasferimento del ricorrente con decorrenza dal 1 aprile 2024, **pur essendo una procedura di mobilità relativa agli accordi per il triennio 2021-2023** (cfr. [doc. 8](#)).



14. In ragione di tale lungaggini, il ricorrente ha dovuto inviare la domanda anche per la prima tranche di trasferimenti regionali avviati in ragione delle politiche attive per il triennio successivo 2024-2026 (cfr. [doc. 9](#)).

- IV -

15. Nel mese di febbraio 2024, il giorno 5, essendo ormai cessati gli effetti dell'accordo per il triennio 2021-2023, le parti hanno sottoscritto un nuovo accordo di politiche attive del lavoro per il **triennio 2024-2026**, da realizzarsi, anche in questo caso, attraverso conversioni da part-time a full-time; assunzioni di nuovi lavoratori, mobilità in ambito provinciale, regionale e nazionale, ecc... (cfr. [doc. 10](#))

16. Con un successivo accordo del 16/05/2024 l'azienda e le OO.SS. hanno stabilito le modalità di realizzazione delle suddette politiche attive del lavoro, affermando all'interno dello stesso che:

*"Le Parti, nel ribadire **che le regole definite nel presente accordo per ciascuna delle le leve contemplate avranno efficacia per il triennio 2024-2026**, concordano sull'opportunità di incontrarsi nei termini indicati al successivo paragrafo Relazioni Industriali per definire, per ciascun anno di vigenza le modalità operative d'implementazione dei processi. Pertanto, nel corso del triennio 2024-2026, le Parti convengono la seguente disciplina dei singoli istituti di Politiche Attive. (...)"* ([cfr. pag. 2 doc. 11](#))

17. In tale ultimo accordo, a dispetto dei precedenti, le parti hanno concordato il "cd. principio di rarefazione", secondo il quale, chi è stato destinatario nell'anno solare di una delle leve delle politiche attive del lavoro (trasformazione da part-time a full-time, trasferimento, sportellizzazione), non possono concorrere nel medesimo anno solare per un'ulteriore leva delle politiche attive del lavoro. ([cfr. pag. 9 doc. 11](#))



18. A seguito degli accordi conclusi nell'anno 2024, il giorno 30 maggio l'azienda ha bandito la trasformazione da part-time a full-time, nell'ambito della provincia di Rimini, cui è collocato il ricorrente, per complessivi dieci posti ([cfr. pag.ne 1-3 doc. 12](#)).
19. Tuttavia, in ragione del principio di rarefazione surriportato, l'azienda non ha permesso al ricorrente di partecipare a dette trasformazioni.
20. Infatti, al ricorrente è stato inibito l'accesso al portale aziendale per presentare la domanda.
21. Ciò è stato oggetto di apertura di un conflitto sindacale da parte della O.S. Confsalcom Emilia Romagna, che tuttavia non ha sortito alcun effetto ([cfr. doc. 13](#) e [doc. 14](#)).
22. L'azienda tuttavia, ha ritenuto di non dover fornire alcun riscontro al ricorrente.

MOTIVI DI DIRITTO

Sull'inapplicabilità al ricorrente del principio di rarefazione stabilito nell'accordo del 16/05/2024.

Giova preliminarmente ricordare che è principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità che nella ricerca della comune intenzione delle parti contraenti al momento della conclusione del contratto, **il primo e principale strumento dell'operazione interpretativa è costituito dalle parole ed espressioni del contratto**, il cui rilievo deve essere verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale, **restando escluso**, ove esse indichino un contenuto sufficientemente preciso, che l'interprete possa ricercare un significato diverso da quello letterale in base ad altri criteri ermeneutici, **il ricorso ai quali presuppone la rigorosa dimostrazione dell'insufficienza del mero dato letterale ad evidenziare in modo soddisfacente la volontà contrattuale.**



Si potrà dare ricorso ai criteri interpretativi sussidiari **solo quando** i criteri principali (significato letterale e collegamento tra le varie clausole contrattuali) siano insufficienti all'individuazione della comune intenzione stessa (cfr. Cass. Civ., n. 22781/2004).

La Corte di Cassazione ha avuto modo di precisare che: "L'art. 1362 c.c., allorché nel comma 1 prescrive all'interprete di indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti senza limitarsi al senso letterale delle parole, **non svaluta l'elemento letterale del contratto ma, al contrario, intende ribadire che, qualora la lettera della convenzione, per le espressioni usate, riveli con chiarezza ed univocità la volontà dei contraenti e non vi sia divergenza tra la lettera e lo spirito della convenzione, una diversa interpretazione non è ammissibile**" Cass. Civ, n. 21576 del 22/08/52019).

Orbene, venendo al caso di specie si evidenzia che dalla lettera dell'accordo del 16/05/2024 che ha introdotto il cd. principio di rarefazione emerge chiaramente che tutte le regole previste da detto accordo per le leve delle politiche attive **valgono per il futuro**, e precisamente per le politiche attive relative al triennio 2024-2026.

Pertanto, tutti gli eventi relativi alla partecipazione alle politiche attive del lavoro accaduti precedentemente a tale accordo, non possono in alcun modo incidere sul diritto dei dipendenti abbiano inteso partecipare ai bandi sulle politiche attive del lavoro per il triennio 2024-2026.

Difatti, nei precedenti accordi non era previsto alcun limite di partecipazione ai bandi delle politiche attive banditi dalla società, né negli attuali accordi sono stati previste limitazioni per chi in passato abbia usufruito delle Politiche Attive.

Ed invero, venendo alla lettera dell'accordo del 16/05/2024,



a pag.na 2 si legge: "**Le parti nel ribadire che le regole definite nel presente accordo per ciascuna delle le leve contemplate avranno efficacia per il triennio 2024-2026,** concordano sull'opportunità di incontrarsi nei termini indicati al successivo paragrafo Relazioni Industriali per definire, per ciascun anno di vigenza le modalità operative d'implementazione di processo.

Pertanto **nel corso del triennio 2024-2026,** le Parti convengono la seguente disciplina di dei singoli istituti di Politiche Attive.

Trasformazioni da part-time a full-time(...);

Mobilità Volontaria (...);

Sportellizzazioni e assunzioni da mercato esterno (...);

Assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano reso prestazione lavorativa con contratto a termine(...);

Principio di rarefazione (...);

(...) ".

Tanto già sarebbe sufficiente a comprendere la volontà dei contraenti sull'efficacia temporale delle clausole inserite.

Tuttavia, anche dalla lettera del capo sul principio di rarefazione emerge in modo incontrovertibile che la disciplina sia stata pensata per le leve delle politiche attive attuate successivamente all'accordo e non per quelle già cessate.

Difatti nella disposizione pattizia si legge: "(...) le Parti condividono che le risorse che **risultino** destinatarie di una qualsiasi leva di Politiche Attive del lavoro tra le seguenti

i. Mobilità regionale o nazionale";

ii. Conversione da part-time a full-time;

iii. Sportellizzazioni;

non possono, nel medesimo anno solare in cui la leva di cui sono destinatari produce effetto, concorrere per alcuna delle



ulteriori leve elencate e pertanto, non saranno inseriti nelle relative graduatorie o saranno esclusi dalle stesse. (...).

Va da sé la stessa declinazione temporale del verbo "**risultino**" (coniuntivo presente), che nella lingua italiana è utilizzato anche per indicare azioni future, identifica la valenza temporale futura delle clausole contrattuali.

Ed ancora, a sostegno del fatto che il principio di rarefazione si applichi soltanto a decorrere dalle politiche attive per il triennio 2024-2026 si evidenzia ulteriormente che:

1. L'allegato 1 dell'accordo stabilisce quali siano le leve di politiche attive da attivare nell'anno 2024;
2. Nell'intero accordo non viene fatta alcuna menzione delle leve di politiche attive dei precedenti accordi, ma si fa solo ed esclusivamente riferimento **alle politiche attive relative all'anno 2024 che hanno avuto inizio successivamente alla stipula dell'accordo al nostro esame e tra l'altro indicate nell'allegato 1 dello stesso.**

Alla luce delle considerazioni che precedono, quindi, non vi è alcun dubbio che il ricorrente abbia avuto pieno diritto a partecipare alle Politiche attive bandite nel mese di maggio 2024 per la trasformazione del suo rapporto di lavoro da part-time a full-time.

Sul diritto del ricorrente alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro part-time, in rapporto di lavoro full-time.

Accertata l'inapplicabilità al ricorrente del principio di rarefazione, lo stesso ha pieno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro part-time in un rapporto di lavoro full-time.



Ed invero, come si vedrà *infra*, il ricorrente con il proprio punteggio sarebbe risultato terzo in graduatoria, con pieno diritto alla trasformazione, essendo disponibili nella provincia di Rimini dieci posizioni.

Difatti con l'accordo del 16/05/2023 le parti hanno stabilito che la graduatoria per il diritto alla trasformazione sarebbe stata redatta secondo i criteri di cui all'art. 23, comma IV, del vigente CCNL, il quale prevede che: "*Nell'ambito dei lavoratori che hanno diritto di precedenza, la trasformazione del rapporto di lavoro in full-time avverrà secondo i seguenti criteri declinati in ordine di priorità:*

1. *anzianità aziendale;*
2. *anzianità anagrafica*".

Pertanto, essendo che il ricorrente è stato assunto nel 18/07/2022 ed è nato il 02/06/1995, come emerge dalla stessa graduatoria in atti, lo stesso sarebbe terzo in graduatoria, in luogo del dipendente Sciortino Gaspare e quindi, con pieno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro part-time, in un rapporto di lavoro full-time.

--*-*-*-*-*-*-*

Con il presente ricorso il ricorrente mette altresì a disposizione le proprie energie lavorative e offre formalmente la propria prestazione per i mesi successivi a quelli lavorati con l'attuale contratto part-time.

ISTANZA DI NOTIFICAZIONE EX ART. 151 C.P.C

Con riferimento alla notifica ai controinteressati, si osserva che, anche per celerità ed economia processuale, mancando nelle graduatorie pubblicate da Poste Italiane S.p.A., qualsiasi indicazione di residenza e gli altri dati identificativi dei soggetti in graduatoria, sussistono i presupposti per autorizzare la notifica ex art. 151 c.p.c. (derogando alle onerose formalità previste dall'art. 150 c.p.c.), mediante pubblicazione del ricorso e del decreto di fissazione udienza



nel sito internet della società nella pagina relativa alle politiche attive del lavoro (<https://www.posteitaliane.it/it/politiche-attive-del-lavoro.html>), ovvero mediante notificazione per pubblici proclami sul sito del Tribunale di Rimini.

Infatti, ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il ricorso andrà notificato a tutti i potenziali controinteressati, ossia a tutti coloro che ora si trovano in una migliore collocazione in graduatoria rispetto alla ricorrente. Tuttavia, la notifica del ricorso nei modi ordinari risulterebbe impossibile in ragione dell'impossibilità di identificare i controinteressati.

Si rileva, altresì, che la tradizionale notifica per pubblici proclami sia oltremodo onerosa per la parte ricorrente, e comunque, secondo il Consiglio di Stato 19.02.1990 n. 106, la stessa non appare comunque idonea allo scopo, non potendosi ragionevolmente invocarsi un onere di diligenza media del cittadino, potenziale convenuto in giudizio, di prendere visione costante della Gazzetta Ufficiale. Al contrario, il sito istituzionale della società, invece, costantemente seguito da tutti i candidati/aspiranti alle graduatorie, in quanto oggi mezzo di comunicazione ufficiale, quale anche strumento di pubblicazione dei singoli provvedimenti. Pertanto, tale mezzo appare più idoneo ai fini che qui interessano. Invero, *"In tema di notificazioni autorizzate dal Giudice ai sensi dell'art. 151 c.p.c., le forme devono trovare corrispondenza nello scopo dell'atto e le modalità prescelte debbono garantire i principi fondamentali del diritto di difesa e del diritto al contraddittorio"* (cfr. Cass. civ., Sez. VI, 11.10.2017 n. 23919).

Ritenuto quanto sopra, la presente difesa

FA ISTANZA

affinché l'Ill.mo Giudicante voglia autorizzare la notificazione



del presente ricorso ai controinteressati con modalità diverse da quelle ordinarie, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., ossia mediante la pubblicazione del ricorso e dell'emanando decreto di fissazione dell'udienza sul sito internet della società nella pagina relativa alle politiche attive del lavoro (<https://www.posteitaliane.it/it/politiche-attive-del-lavoro.html>).

P.Q.M.

Piaccia all'Illustrissimo Tribunale adito, in funzione di Giudice del Lavoro, previa fissazione dell'udienza di discussione, accogliere il presente ricorso e per l'effetto:

- 1) Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente alla partecipazione al bando per le politiche attive del lavoro del triennio 2024-2026 relative alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time, pubblicato da Poste Italiane S.p.A. il 30/05/2024;
- 2) Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere collocato nella posizione 3 dell'ultima graduatoria pubblicata dall'azienda per la provincia di Rimini, all'uopo del dipendente Sciortino Gaspare, ovvero nella diversa utile posizione che dovesse risultare utile alla trasformazione emersa in corso di causa;
- 3) Di conseguenza accertare e dichiarare il diritto del ricorrente alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da part-time a full-time in ragione del bando pubblicato da Poste Italiane S.p.A.
- 4) Ordinare a Poste Italiane di dare seguito alla trasformazione del rapporto di lavoro part-time del ricorrente in un rapporto di lavoro full-time, in ragione del bando pubblicato da Poste Italiane S.p.A., con ogni effetto giuridico ed economico.
- 5) Con vittoria di spese, diritti ed onorari di giudizio, oltre rimborso spese forfettario al 15%, Iva e Cpa, come per legge.

MEZZI ISTRUTTORI

- a) **Prova testimoniale** sulle circostanze di fatto di cui alla



narrativa, "Esposizione dei fatti" proceduti dalla locuzione è vero che: con i seguenti testi: Francesco Arcuri, Pietro Largo, Sanchi Mattia, Arianna Gianluca Giuseppe.

b) Prova testimoniale sulle circostanze seguenti circostanze di fatto proceduti dalla locuzione è vero che: con i seguenti testi: Francesco Arcuri, Sanchi Mattia, Arianna Gianluca Giuseppe e Pietro Largo.

a) Lei, così come il ricorrente, essendo stati trasferiti in virtù dei trasferimenti regionali banditi dalla società Poste Italiane, è stato impossibilitato ad accedere all'applicativo informatico per fare la domanda di trasformazioni da part-time a full-time;

b) Lei insieme al ricorrente avete tentato di depositare domanda per partecipare al bando di trasformazione da part-time a full-time di Poste Italiane del 30/05/2024, ma ciò non è stato possibile.

c) Lei unitamente al ricorrente avete subito rappresentato al rappresentante sindacale Arcuri Francesco tale problematica.

c) Ordine di esibizione alla convenuta società, ai sensi dell'art. 210 c.p.c.

- degli indirizzi di residenza e dei dati anagrafici di tutti coloro inseriti nella graduatoria relativa al bando di trasformazione da part-time a full-time di Poste Italiane del 30/05/2024 per procedere alla notifica del ricorso quale controinteressati.
- delle domande presentata candidati posizionati nelle prime 10 posizione della graduatoria del bando per le trasformazioni da part-time a full-time;
- delle comunicazioni inviate agli stessi con indicazione della trasformazione avvenuta;
- di tutte le trasformazioni avvenute e/o che avverranno nella provincia di Rimini in ragione del bando di cui al presente



ricorso.

PRODUZIONI

1. [Accordo 30 novembre 2017](#);
2. [CCNL Poste Italiane](#);
3. [Accordo-politiche attive del 13-06-2018](#);
4. [Verbale di Accordo del 3 agosto 2021](#);
5. [Verbale di Accordo del 20 giugno 2023](#);
6. [Accordo del 13 luglio in Emilia Romagna](#);
7. [Comunica mobilità regionale recapito anno 2023](#);
8. [Comunicazione di trasferimento](#);
9. [Bando Mobilità anno 2024](#);
10. [Verbale di accordo del 5 febbraio 2024](#);
11. [Accordo del 16 maggio 2024](#);
12. [Bando trasformazioni da part-time a full time con disponibilità e graduatoria](#);
13. [Apertura conflitto sindacale](#);
14. [Verbale negativo del conflitto sindacale](#);
15. [Buste paga anni 2023 e 2024](#);
16. Copia [dichiarazione reddituale](#) con relativo [documento di identità](#), ai fini dell'esenzione dal contributo unificato.

----*--*--*--*--*--*

Il sottoscritto difensore dichiara che il valore del presente procedimento è indeterminato e che, ai fini fiscali, la presente procedura è ESENTE DA CONTRIBUTO UNIFICATO, poiché l'istante è titolare di un reddito familiare imponibile, ai fini dell'imposta personale sul reddito, risultante dall'ultima dichiarazione, inferiore alla soglia fissata dall'articolo 9, comma 1 bis D.P.R. 30 maggio 2002, n.115 (cfr. dichiarazione allegata).

Lì, 19/07/2024

Avv. Giuseppe Lavorgna

