

## **Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza del 13 gennaio 2009, n. 505**

Presidente Ianniruberto - Relatore Vidimi - Ricorrente Poste Italiane S.P.A.

Svolgimento del processo

La sentenza di cui si domanda la cassazione rigetta l'appello di Poste Italiane s.p.a., confermando la decisione del Tribunale di Foggia del 3 giugno 2003, che dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla suddetta società a Mario Testa per riduzione di personale, con l'emanazione delle conseguenti statuizioni di condanna.

La Corte di appello di Bari, premesso che il raggiunto accordo sindacale non poteva sanare la violazione delle regole procedurali di cui all'art. 4 l. n. 223 del 1991, ritiene la comunicazione alle organizzazioni sindacali di avvio della procedura di riduzione del personale, sostanzialmente incompleta perché priva di indicazioni specifiche in ordine alla collocazione aziendale e ai profili professionali dei lavoratori interessati. Reputa, al riguardo, non sufficiente l'indicazione del numero di eccedenze suddivise per regione geografica in relazione alle quattro aree di inquadramento dei dipendenti, ciascuna comprendente diversi profili e professionalità eterogenee, senza alcuna precisazione dei settori nei quali era necessario ridurre il personale; né, ai fini della sufficienza della comunicazione, rilevava il criterio di scelta esclusivamente di ordine soggettivo concordato con i sindacati (possesso dei requisiti per la pensione di anzianità), la cui applicazione presupponeva l'individuazione oggettiva della platea degli interessati alla riorganizzazione aziendale, individuazione necessariamente derivante dal nesso di causalità con le esigenze tecnico produttive che determinavano la riduzione di personale. Per di più la carenza degli elementi di cui all'iniziale comunicazione non consentiva alle organizzazioni sindacali un effettivo controllo sull'iter procedurale riguardante la riduzione del personale.

Il ricorso di Poste Italiane SpA è articolato in cinque motivi.

Resiste con controricorso Mario Testa.

Motivi della decisione

1. Va in primo luogo esaminata l'eccezione del controricorrente secondo il quale si sarebbe formato il giudicato su alcuni punti della sentenza di primo grado - non impugnati in sede di appello - idonei da soli a sorreggere quella decisione, con la conseguenza che non sarebbe più consentito con il presente ricorso per cassazione metterne in discussione il risultato finale.

In particolare - per quanto è dato comprendere dal testo del controricorso - i punti in questione, accertati dal giudice di primo grado e non investiti dall'appello, sarebbero i seguenti:

- a) La mancanza di nesso causale tra la scelta della società e la procedura di licenziamento collettivo;
- b) l'inosservanza dell'obbligo di fornire le informazioni specificate nell'art. 4 comma 3 della legge 223 del 1991;
- c) il coinvolgimento del Ministero del lavoro e non dell'autorità pubblica dell'ambito territoriale, nel quale andavano ad attuarsi i licenziamenti;
- d) l'inosservanza dell'art. 4 comma 9 della richiamata legge n. 233 per essersi fatto riferimento al criterio dell'anzianità contributiva, senza alcuna correlazione con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa in crisi.

A corredo della sua eccezione il controricorrente lamenta così che con l'unico motivo d'appello la s.p.a. Poste Italiane ha contrastato la decisione di primo grado che aveva dichiarato inefficace il licenziamento del lavoratore perché la procedura del licenziamento collettivo non si era svolta nel corretto ambito territoriale.

La tesi, per quanto si desume dalla sentenza impugnata ed in mancanza di più precise indicazioni nel controricorso, non può essere condivisa.

Si legge, infatti, nella decisione impugnata (che ha deciso la controversia sulla inosservanza del criterio di scelta dei lavoratori da licenziare, ritenendo assorbiti gli altri motivi di censura) che la società ha criticato la sentenza del Tribunale per 1) "un sostanziale allontanamento dallo schema imposto dalla l. 223/91"; 2) "la ritualità dell'intervento del Ministero del Lavoro... per la gestione della procedura, siccome riguardante l'intero territorio nazionale e comunque più regioni"; 3) "la completezza della comunicazione di avvio della procedura stessa". Orbene, dalla semplice lettura del testo della sentenza impugnata appare evidente che le censure mosse alla sentenza di primo grado investono i profili riportati sub a), b) e c). Quanto poi a quanto riportato sub d), dal testo della prima decisione - come riportato nel controricorso - non si tratta della mancata comunicazione secondo quanto previsto dall'art. 4 comma 9, bensì del fatto che il criterio portato a conoscenza dei destinatari della comunicazione stessa è quello dell'anzianità contributiva "quale unico criterio per un organico composto invero da personale non fungibile", dal che è lecito desumere che il richiamo a tale norma è stato fatto non già per un vizio formale del procedimento, ma per una ritenuta illegittima adozione del criterio di scelta.

Escluso, pertanto, che si sia formato un giudicato su alcuni punti decisivi della sentenza di primo grado (che, peraltro - anche se non decisivo ai fini del presente giudizio - non risulta nemmeno segnalato nel corso dell'appello), può procedersi all'esame del presente ricorso.

2. Con il primo motivo di ricorso, denunciando violazione dell'art. 4, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 221 e vizio di motivazione, si deduce: a) la comunicazione era integrata dalla tabella recante la

suddivisione degli esuberanti per settore (recapito, sportelleria, staff/rete, cip, delp, cuas e direzioni generali) e, non essendo specificati profili professionali nel contratto collettivo, il riferimento alle aree professionali di inquadramento era sufficiente e funzionale alla riduzione di personale che l'azienda aveva deciso di attuare; b) l'accordo raggiunto con i sindacati doveva essere valutato non quale sanatoria di eventuali vizi della procedura, ma quale elemento significativo ai fini della valutazione di sufficienza delle informazioni relative alle esigenze aziendali e rilevanti sul piano della tutela dei lavoratori; c) non vi era prova che la pretesa insufficienza formale della comunicazione si fosse tradotta in ostacolo per l'attività di controllo dei sindacati; d) nella valutazione, in generale, del ruolo dell'accordo sindacale in relazione alle prescrizioni procedurali, è necessario tenere conto della ratio legis, che tali prescrizioni impone al fine di consentire la massima estensione del controllo sull'esercizio del potere imprenditoriale e la riduzione dell'impatto sociale dei licenziamenti.

3. Con il secondo motivo è denunciato vizio di motivazione per non avere il giudice di appello svolto alcuna indagine per verificare l'incidenza del preteso vizio formale sui poteri di controllo sindacale, incidenza certamente da escludere nel quadro di un'operazione di riduzione di personale preordinata alla diminuzione, in generale, dei costi di gestione indipendentemente dai concreti profili professionali, e, proprio per l'esigenza di tutelare al massimo l'occupazione, diretta a licenziare solo gli aventi diritto a pensione.

4. Con il terzo motivo di ricorso, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 5 l. n. 223/1991 e vizio della motivazione, si afferma che la consultazione sindacale e il successivo accordo richiedeva proprio che la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale coincidesse con la totalità degli occupati in azienda, derivando ciò dal criterio di scelta di minore impatto sociale adottato.

5. Con il quarto motivo la violazione di norme di diritto (art. 4 e 5 l. n. 223/1991 e art. 39 e 41 della Costituzione) ed il vizio di motivazione sono riferiti al principio, che si assume chiaramente desumibile dalla sentenza impugnata, secondo cui sarebbe precluso all'imprenditore di operare una riduzione complessiva del personale per poi operare una nuova distribuzione e organizzazione per dislocazione geografica e professionalità, dovendo, secondo la sentenza impugnata, la riduzione riguardare esclusivamente i settori ritenuti in eccedenza di personale, principio che, oltre tutto, in relazione al criterio di scelta concordato, avrebbe comportato un numero di possibili licenziamenti nettamente inferiore a quello deciso dall'imprenditore.

6. Con il quinto motivo la violazione degli art. 4, 5 e 24 l. n. 223/1991 e il vizio di motivazione sono individuati nella sostanziale estensione, che la sentenza impugnata avrebbe operato, del sindacato giurisdizionale ai profili causali del licenziamento per riduzione di personale, mentre esclusiva rilevanza andava attribuita alla decisione imprenditoriale, contenuta nella comunicazione di avvio della procedura, di ridurre il costo del personale nelle sue varie componenti, al fine di attuare una ridistribuzione territoriale delle risorse umane in relazione alle esigenze organizzative, realizzata mediante riduzione del numero di addetti entro livelli coerenti con la situazione economica e gestionale dell'azienda, il che comportava il necessario coinvolgimento di tutti i profili professionali del personale in relazione all'intero territorio nazionale.

7. La Corte, esaminati unitariamente i motivi di ricorso per la connessione tra le diverse censure, li giudica fondati nei sensi e nei limiti delle considerazioni seguenti.

8. Devono essere, in primo luogo, richiamati i principi enunciati dalla giurisprudenza nella Corte nell'interpretazione della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni (legge emanata sullo schema della direttiva Cee 1975/129, così come modificata dalla più recente direttiva 1992/56):

a) come precisato da Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455 e dalle conformi decisioni successive, la fattispecie del licenziamento collettivo per riduzione di personale ricorre in presenza dell'operazione imprenditoriale di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" (art. 24), operazione che, da una parte, esclude dal suo ambito i licenziamenti dovuti a ragioni inerenti alla persona del lavoratore, per l'altra parte esclude anche i licenziamenti individuali per le stesse ragioni oggettive, ancorché plurimi, qualora non siano presenti i requisiti di rilevanza sociale collegati agli indici previsti dalla legge (il numero dei licenziamenti ai sensi dell'art. 24, comma 1; oppure, indipendentemente dal numero, dalla circostanza che a licenziare sia un'impresa che ha ottenuto l'intervento pubblico della cassa integrazione guadagni, secondo la previsione dell'art. 4, comma 1).

b) la fattispecie di riduzione del personale regolata dalla l. n. 223 del 1991 non presuppone necessariamente una crisi aziendale, e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ravvisarsi nella decisione di modificare l'organizzazione produttiva anche soltanto con la contrazione della forza lavoro, con incidenza effettiva e non temporanea sul solo elemento personale dell'azienda (Cass. 27 aprile 1992, n. 5010; 5 maggio 1995, n. 4874; 21 ottobre 1999, n. 117940).

c) nel disegno legislativo, la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione di personale è assoggettato a forme di controllo ex ante della decisione imprenditoriale, controllo di tipo sindacale e pubblico, ritenute maggiormente adeguate alla rilevanza sociale del fenomeno rispetto alle tecniche di controllo giudiziale ex post ed a dimensione individuale, restando escluso che la legittimità del recesso

possa dipendere dai motivi della riduzione di personale, non sindacabili, infatti, dal giudice (tanto è vero che la riduzione di personale "ingiustificata" non è prevista dalla legge tra i motivi di annullamento del singolo licenziamento).

d) la qualificazione del licenziamento in base al progetto di riduzione del personale con effetti sociali rilevanti comporta, in attuazione dell'art. 41, commi secondo e terzo, Cost., che l'imprenditore sia vincolato non nell'an della decisione ma soltanto nel quomodo, essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui all'art. 4, che realizza così lo scopo di procedimentalizzare il potere di recesso, il cui titolare è tenuto non più a mere consultazioni, ma a svolgere una vera e propria trattativa con i sindacati secondo il canone della buona fede; l'operazione imprenditoriale diretta a ridimensionare l'organico si scompone, infine, nei singoli licenziamenti, ciascuno giustificato dal rispetto dei criteri di scelta, legali o stabiliti da accordi sindacali, ma entro una cerchia di soggetti delimitati dal "nesso di causalità", ossia dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste a base della scelta imprenditoriale (arg. ex art. 5, comma 1, primo periodo);

d) ai due livelli descritti, l'uno collettivo-procedurale, l'altro individuale-causale, corrisponde l'ambito del controllo giudiziale, cui è estraneo, come detto, la verifica dell'effettività e ragionevolezza dei motivi che giustificano, nelle enunciazioni dell'imprenditore, la riduzione di personale (cfr. ex plurimis, Cass. 4970/1999; 11455/1999; 2463/2000; 9045/2000; 6385/03; 13182/2003; 9134/2004; 10590/2005; 528/2008), ed il sistema sanzionatorio di cui all'art. 5, cosicché il lavoratore licenziato è abilitato a far valere l'inesistenza del potere di recesso per violazione delle regole della procedura (inefficacia del negozio risolutivo), ovvero la lesione del diritto ad una scelta imparziale per violazione dei criteri stabiliti dalla legge o dall'accordo sindacale (annullamento del licenziamento).

9. La sentenza impugnata motiva la decisione con esclusivo riferimento al disposto dell'art. 4, comma 3, l. n. 223/1991, nella parte in cui prescrive che la comunicazione preventiva per iscritto ai sindacati deve contenere, oltre all'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza e l'impossibilità di altre soluzioni, la precisazione del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato, nonché delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma di messa in mobilità.

In apparenza, dunque, esercita il controllo giudiziale nell'ambito che la legge gli assegna in ordine al momento procedurale-collettivo; in realtà, lo estende indebitamente ai motivi determinanti la scelta imprenditoriale.

La Corte di appello di Bari infatti, dopo aver premesso, in linea con gli orientamenti consolidati della giurisprudenza della Corte, che le violazioni della procedura (consistenti, in particolare, nell'insufficienza delle informazioni date alle organizzazioni sindacali) hanno effetti lesivi (anche) dei diritti individuali, con la conseguente irrilevanza, su questo piano, degli accordi sindacali comunque raggiunti (cfr. Cass. S.u. n. 302 e n. 419 del 2000; Cass. n. 15377/2004), ha ritenuto che non fosse stato adempiuto l'onere di indicare la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente nel presupposto, necessariamente implicito del ragionamento, che non fosse ammissibile ridurre il personale per le causali indicate dall'imprenditore.

La decisione, quindi, proprio sulla base degli accertamenti di fatto compiuti dallo stesso giudice di merito e pacifici nella controversia, non è conforme, prima che al disposto dell'art. 4, comma 3, l. n. 223/1991, ai principi riassunti sub n. 7 e desumibili dagli art. 1 e 24 della stessa legge.

Per questa ragione non è possibile dare continuità al precedente costituito da Cass. 11 luglio 2007, n. 15479, che, decidendo su controversia analoga, ha rigettato il ricorso di Poste Italiane SpA essenzialmente sul rilievo che il giudice del merito aveva correttamente assolto il compito istituzionale di accertare il fatto della insufficienza della comunicazione preventiva di avvio della procedura. Peraltro, va anche ricordato che il diverso segno del rigetto del ricorso dei lavoratori, nella vicenda dei licenziamenti derivati dalla stessa riduzione di personale, è presente in altre decisioni della Corte (Cass. 6 ottobre 2006, n. 21541; 14 giugno 2007, n. 13876, non massimata).

10. L'azienda postale aveva avviato la procedura di mobilità motivandola con l'esigenza di ridurre i costi mediante l'attuazione di una riduzione complessiva di personale; aveva precisato che il ridimensionamento concerneva in varia misura tutti i settori produttivi, tutte le professionalità impiegate e l'intero territorio nazionale, facendo altresì presente che le denunciate eccedenze avrebbero potuto avere un impatto sociale minimo nel caso di adozione del criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione, posseduto da molti dipendenti. Si preannunciava altresì, dopo i licenziamenti, una riorganizzazione del lavoro soprattutto mediante mobilità geografica del personale. La comunicazione alle organizzazioni sindacali precisava, quindi, il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti suddivisi tra le quattro aree funzionali di inquadramento (area di base, area operativa, area quadri di secondo livello e area quadri di primo livello) e per regione geografica.

La sentenza impugnata giudica, sotto questo specifico profilo, insufficiente il contenuto della comunicazione preventiva perché il necessario nesso causale tra le "esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale" e i licenziamenti progettati non risultava in alcun modo precisato,

non essendo idoneo a colmare la lacuna il criterio di scelta poi concordato con i sindacati (possesto dei requisiti per la pensione), criterio che presupponeva il nesso indicato e avrebbe giustificato i singoli licenziamenti fino a concorrenza del numero complessivo determinato dalle esigenze tecnico produttive ed organizzative. Specificamente, l'insufficienza dei contenuti della comunicazione è ravvisata nella mancanza di indicazioni "in ordine alla specifica collocazione nei diversi uffici locali e profili professionali", o "concrete posizioni lavorative", del personale ritenuto eccedente, lacuna non colmata dal riferimento generico alle quattro aree contrattuali di inquadramento, ciascuna comprendente "professionalità estremamente varie ed eterogenee" (visto che vi erano state raggruppate le qualifiche funzionali e i numerosi profili professionali del precedente ordinamento pubblicistico) senza precisare quali, tra le posizioni professionali all'interno di ciascuna area, fossero da ritenere eccedenti.

In definitiva, secondo la valutazione del giudice del merito, Poste italiane aveva l'onere di specificare l'eccedenza ufficio per ufficio, con riguardo al settore di attività e alla dislocazione territoriale, indicando gli addetti alle mansioni concrete ritenute non più utili per l'organizzazione.

11. Così decidendo e come già avvertito sopra, la sentenza impugnata ha violato le disposizioni dell'art. 1 e, conseguentemente anche dell'art. 4, comma terzo, l. n. 223/1991.

a) L'art. 1 perché ha negato, al di là dei profili formali sui quali apparentemente si incentra la motivazione, la facoltà di Poste Italiane SpA, che svolge l'identica attività produttiva sull'intero territorio nazionale, di decidere il ridimensionamento dell'impresa con esclusivo riguardo alla consistenza complessiva del personale ed al fine di ridurre i costi di gestione, determinando le eccedenze in un certo numero di lavoratori regione per regione e per area di inquadramento professionale, così sottoponendo a sindacato la scelta imprenditoriale e finendo, nella sostanza, per considerare ingiustificata una riduzione di personale in questi termini progettata dall'imprenditore, in violazione del complesso dei principi richiamati sub n. 7.

b) L'art. 4, comma 3, perché la sufficienza dei contenuti della comunicazione di avvio della procedura alle organizzazioni sindacali si deve necessariamente valutare con riferimento ai motivi, esternati nella stessa comunicazione, che determinano l'eccedenza e alle misure proposte dallo stesso imprenditore per attenuare l'impatto sociale dei licenziamenti.

12. Pertanto, in applicazione dei principi di diritto sopra precisati, il progetto di riduzione del personale complessivo dell'azienda postale imponeva di indicare soltanto la ripartizione delle eccedenze per categorie professionali, nonché per le aree del territorio nazionale, anche in vista della conseguente necessità di una nuova distribuzione geografica del personale e di una riorganizzazione del lavoro.

In relazione a tale progetto, infatti, non sarebbe stato coerente l'indicazione di uffici o reparti con eccedenze, coincidendo la "collocazione" dei dipendenti da licenziare con l'intero complesso aziendale; né avrebbe avuto alcun senso la specificazione delle concrete posizioni lavorative che si intendevano eliminare, risultando tale profilo completamente estraneo alle ragioni della decisione imprenditoriale.

D'altra parte, il riferimento legislativo ai "profili professionali" va inteso sì in termini di esclusione della prospettiva formale delle categorie (art. 2095 e 2103 c.c.) al fine di privilegiare gli aspetti funzionali della categoria o qualifica di inquadramento, ma ciò non significa certo richiedere l'indicazione delle concrete posizioni lavorative, cioè delle mansioni svolte, restandosi pur sempre sul piano astratto della classificazione del personale alla stregua della disciplina applicabile al rapporto di lavoro; ed allora, se il giudice di merito aveva accertato che la contrattazione collettiva recava un sistema di inquadramento del personale per "aree funzionali", ciascuna caratterizzata dall'idoneità professionale allo svolgimento di una pluralità di mansioni, non si comprende perché l'indicazione dell'area di appartenenza non sarebbe indicazione dei "profili professionali" (di totale incongruenza si palesa, poi, il riferimento al superato sistema di classificazione del personale presso l'azienda autonoma statale, prima della privatizzazione dei rapporti di lavoro).

13. La sentenza, inoltre, si pone anche in contrasto con il principio di diritto secondo cui, in ragione del fine delle informative sulla procedura di mobilità, che è quello di favorire la gestione contrattata della riduzione di personale, la circostanza che sia stato in concreto raggiunto tale fine, per essere stato stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali, assume rilevanza nel giudizio di completezza della comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, l. n. 223 del 1991, mentre le eventuali insufficienze o inadempienze informative possono, in ogni caso, essere fatte valere dalle organizzazioni sindacali e non dai singoli lavoratori, salvo che questi ultimi dimostrino l'idoneità in concreto di siffatte informative a forviare o ledere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali, con ricadute a essi lavoratori pregiudizievoli (Cass. n. 528/2008, cit.). Pur avendo accertato, infatti, che vi era stata effettivamente la gestione contrattata della riduzione di personale in tutti i profili, fino a realizzare il risultato di un notevole ridimensionamento delle eccedenze inizialmente programmate, non ne ha tratto le conseguenze sul piano della sufficienza delle informazioni fornite nella fase di avvio della procedura.

14. D'altra parte, anche la prospettiva di ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti mediante l'applicazione del criterio di scelta (necessitante di accordo sindacale) del possesto dei requisiti per la pensione, offriva elementi utili alla valutazione di sufficienza e coerenza dei contenuti della comunicazione preventiva.

Il detto criterio, in linea con le considerazioni svolte dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 268 del 1994, è ritenuto dalla giurisprudenza della Corte conforme al principio di ragionevolezza e non discriminazione, coerente soprattutto con le finalità del controllo sociale affidato ai sindacati e agli organi pubblici (vedi Cass. 21 settembre 2006, n. 20455; 24 aprile 2007, n. 9866) ed è ora consacrato a livello legislativo dall'art. 59, comma 3, l. 27 dicembre 1997, n. 449.

Le condizioni favorevoli per un accordo sindacale sul detto criterio erano appunto costituite dalla riduzione di personale da operare sull'intero organico dell'azienda su base nazionale e in relazione a tutte le aree di inquadramento del personale, senza distinzioni tra uffici e settori produttivi specifici.

Anche questo aspetto induce, quindi, a ritenere sufficienti i contenuti della comunicazione di avvio della procedura, procedura sfociata poi nell'auspicato accordo sindacale.

15. Il ricorso va accolto sulla base del seguente principio di diritto: "In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dalla L. n. 223/1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione".

16. La cassazione della sentenza impugnata per violazione di norme di diritto comporta la decisione nel merito della causa (art. 384, comma primo, c.p.c.), non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, con la pronuncia di rigetto della domanda proposta contro Poste Italiane SpA.

17. Il difforme esito dei giudizi di merito e le incertezze rilevate anche in seno alla giurisprudenza della Corte inducono a compensare per l'intero per giusti motivi le spese dei giudizi di merito e di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e, decidendo la causa nel merito, rigetta la domanda proposta da Mario Testa nei confronti di Poste Italiane SpA; compensa per l'intero le spese dei giudizi di merito e di cassazione.