

Lavoro - lavoro subordinato - costituzione del rapporto - assunzione - concorsi - bandi di concorso – Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 9049 del 19/04/2006

Offerta al pubblico - Configurabilità - Effetti - Mancata assunzione dei vincitori od omessa ottemperanza ai risultati emergenti dalla graduatoria approvata - Conseguenze - Responsabilità contrattuale e obbligo risarcitorio del datore di lavoro proponente - Sussistenza - Fondamento - Fattispecie.

Il bando di concorso indetto, nell'ambito dei rapporti di lavoro regolati dal diritto privato, per l'assunzione, la promozione o il riconoscimento di determinati trattamenti o benefici a favore del personale all'esito di determinate procedure selettive, costituisce un'offerta contrattuale al pubblico (ovvero ad una determinata cerchia di destinatari potenzialmente interessati), caratterizzata dal fatto che l'individuazione del soggetto o dei soggetti, tra quelli che con l'iscrizione al concorso hanno manifestato la loro adesione e che devono ritenersi concretamente destinatari e beneficiari della proposta, avverrà per mezzo della stessa procedura concorsuale e secondo le regole per la medesima stabilite. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a comportarsi con correttezza e secondo buona fede, nell'attuazione del concorso, così come nell'adempimento di ogni obbligazione contrattuale, con individuazione della portata dei relativi obblighi correlata, in via principale, alle norme di legge sui contratti e sulle inerenti obbligazioni contrattuali e agli impegni assunti con l'indizione del concorso, con la conseguenza che, in caso di loro violazione, incorre in responsabilità contrattuale per inadempimento esponendosi al relativo risarcimento del danno in favore del lavoratore che abbia subito la lesione del suo diritto conseguente all'espletamento della procedura concorsuale. (Nella specie, la S.C., enunciando il riportato principio, ha rigettato il ricorso e confermato la sentenza che aveva accolto il ricorso proposto da una dipendente della s.p.a. Poste Italiane che, malgrado fosse risultata vincitrice ed utilmente collocata nella graduatoria per avere diritto alla mobilità volontaria, non si era vista riconoscere il suo diritto dalla datrice di lavoro, che, se non era obbligata a trasferirla immediatamente, nel caso di impossibilità di sgombrare la sede di provenienza, aveva tuttavia l'obbligo di effettuare il suo trasferimento appena possibile, rispetto alle esigenze di copertura dell'organico della sede di destinazione, considerandosi, in ogni caso, la prevalenza della mobilità a domanda rispetto a quella per esigenze organizzative dell'azienda).

Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 9049 del 19/04/2006