

**Civile Sent. Sez. L Num. 10883 Anno 2021**

**Presidente: TRIA LUCIA**

**Relatore: CINQUE GUGLIELMO**

**Data pubblicazione: 23/04/2021**

**SENTENZA**

sul ricorso 29992-2019 proposto da:

CLP SVILUPPO INDUSTRIALE S.P.A, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BARNABA TORTOLINI n.13, presso lo studio dell'Avvocato ALDO FERRARI, rappresentata e difesa dagli Avvocati FRANCESCO MUTARELLI, MATTEO MARIA MUTARELLI.

2021

189

**- ricorrente -**

**contro**

GRAVINA DONATO, elettivamente domiciliato in



ROMA, PIAZZA COLA DI RIENZO n.69, presso lo studio dell'Avvocato PAOLO BOER, che lo rappresenta e difende unitamente all'Avvocato DARIO ABBATE.

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 4356/2019 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 05/08/2019 R.G.N. 560/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 19/01/2021 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato MATTEO MARIA MUTARELLI;

udito l'Avvocato DARIO ABBATE.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale





### Fatti di causa

1. La Corte di appello di Napoli, con la sentenza n. 4356 del 2019, ha respinto il reclamo proposto da CLP Sviluppo Industriale spa avverso la pronuncia del primo giudice n. 980/19 che aveva, a sua volta, rigettato l'opposizione presentata ex lege n. 92/2012 nei confronti dell'ordinanza di accoglimento della impugnativa del licenziamento presentata da Donato Gravina, dipendente della società con mansioni di conducente di autobus con capienza non inferiore a 9 posti e adibiti a servizio pubblico di trasporto, disponendone la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna al pagamento di una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. Il recesso, disposto con ordine di servizio n. 595 del 30.10.2017 affisso nella bacheca aziendale, era stato intimato sul presupposto che il rapporto di lavoro, alla data dell'1.12.2017 (con ultimo giorno in servizio 30.11.2017), doveva ritenersi risolto ad ogni effetto di legge per il raggiungimento dei requisiti pensionistici previsti dalla legge.

3. A fondamento della decisione i giudici di seconde cure hanno precisato che: 1) non si era verificata alcuna decadenza ex art. 6 legge n. 604 del 1966, per il lavoratore, nella impugnativa del licenziamento sia perché la nota n. 2304 del 28.10.2015 costituiva una mera comunicazione enunciativa dell'adottando recesso, sia perché la comunicazione a mezzo *pec*, inviata dall'odierno difensore del lavoratore ed avente in allegato un *file formato pdf* contenente la scansione della nota di impugnazione del licenziamento sottoscritto unitamente dall'Avvocato e dal Gravina poteva essere qualificata quale valida impugnativa stragiudiziale; 2) le discipline legislative previste dal D.lgs. n. 414 del 1996 e dal D.lgs. n. 67 del 2011 si integravano tra loro, per cui il combinato disposto dell'art. 3 co. 1 lett. b) D.lgs. n. 414/1996, come modificato dall'art. 4 del DPR n. 157 del 2013, e dall'art. 1 del D.lgs. n. 67 del 2011, attribuiva la facoltà al personale viaggiante addetto ai pubblici servizi di trasporto di accedere alla pensione anticipata di vecchiaia, ma solo su domanda del lavoratore stesso, con la previsione di una normativa di favore per il personale addetto ad attività particolarmente faticose, quali quella dei conducenti di autobus adibiti al



servizio di trasporto pubblico; 3) ne conseguiva che, in mancanza di una domanda di pensione anticipata da parte del dipendente, la CLP non avrebbe potuto recedere dal rapporto di lavoro al compimento, da parte dello stesso, dell'età per la pensione anticipata di vecchiaia; 4) alla illegittimità del licenziamento seguiva l'applicazione delle rispettive tutele reintegratoria e risarcitoria come disposte in primo grado.

4. Avverso la decisione di secondo grado ha proposto ricorso per cassazione la CLP Sviluppo Industriale spa affidato a tre motivi, cui ha resistito con controricorso Donato Gravina.

### **Ragioni della decisione**

1. I motivi possono essere così sintetizzati.

2. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 1362 cc, la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2702 cc anche in relazione all'art. 1326 cc; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2719 cc, la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 1, 20 e 22 del D.lgs. n. 82 del 2005, anche in relazione all'art. 1326 cc; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966: ai sensi dell'art. 360 co. 1 n. 3 cpc. Deduce che: a) la Corte territoriale, in primo luogo, aveva errato nella interpretazione del contenuto della *pec* inviata dall'avv. Abate e del *file* ad esso allegato laddove aveva ritenuto che tra gli stessi vi fosse la specificità di "un idoneo mandato", quando, invece, era ravvisabile un mero incarico di trasmissione dell'impugnativa di licenziamento; b) erroneamente era stato ritenuto che al messaggio di posta elettronica certificata fosse allegata una manifestazione di volontà comunque riconducibile al lavoratore; c) erroneamente era stata ritenuta la comunicazione *pec* del 19.12.2017 dell'Avv. Abbate idonea a costituire valida impugnativa del licenziamento, e ciò perché proveniva da un soggetto diverso rispetto al lavoratore legittimato all'impugnativa, non si rinveniva la spendita di alcun mandato da parte del Difensore e perché la comunicazione era priva di qualsivoglia carattere impugnatorio; d) erroneamente era stato ritenuto il *file pdf* allegato alla comunicazione *pec* del 19.12.2017 idonea a valere quale documento atto a produrre effetti giuridici, facendo riferimento all'ambito operativo dell'art. 2719 cc, mentre la disciplina normativa



applicabile era quella dettata dagli artt. 1, 20 e 22 D.lgs. n. 82 del 2005, di cui non sussistevano i prescritti requisiti di validità.

3. Con il secondo motivo si censura la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 co. 1 lett. b) del D.lgs. n. 414/1996; la violazione e falsa applicazione dell'art. 3 co. 6 del D.lgs. n. 414 del 1996; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 co. 7 del D.lgs. n. 414 del 1996; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 co. 1 lett. a) del D.lgs. n. 414 del 1996; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 1 del D.lgs. n. 67 del 2011, anche in relazione all'art. 1 legge n. 183/2010 e all'art. 1 co. 3 legge n. 247 del 2007; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 1 comi 34, 35, 36 e 37 legge n. 335/1995; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 6 D.l. n. 791/1981: ai sensi dell'art. 360 co. 1 n. 3 cpc. Deduce la società che la Corte territoriale aveva rigettato nel merito il reclamo affermando erroneamente l'esistenza di un diritto alla prosecuzione del rapporto in regime di stabilità reale fino al raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia prevista dal regime generale in favore del Gravina ancorché questi, avendo perfezionato i relativi requisiti anagrafico e contributivo, al momento del licenziamento avesse già conseguito il diritto alla pensione di vecchiaia riservata dalla legge al personale viaggiante. Precisa che, qualora si fosse invece aderito alla interpretazione adottata dalla Corte territoriale circa l'interferenza tra i due citati decreti legislativi (D.lgs. n. 414 del 1996 e D.lgs. n. 67 del 2011), sarebbe stata ravvisabile una violazione dell'art. 76 Cost., di cui veniva eccepita la violazione, perché il Governo era stato delegato ad intervenire esclusivamente in materia di pensioni anticipate (ex pensioni di anzianità) senza alcun margine di intervento per le pensioni di vecchiaia.

4. Con il terzo motivo la ricorrente lamenta la violazione degli artt. 420, 188 e 346 cpc, nonché dell'art. 1 co. 60 legge n. 92/2012 e dell'art. 2697 c, anche in relazione alla applicazione dell'art. 6 d.l. n. 791 del 1981, per mancata ammissione dei mezzi istruttori, ai sensi dell'art. 360 co. 1 n. 3 cpc, per avere la Corte territoriale disatteso le istanze istruttorie, incluse quelle volte ad acquisire la domanda di pensionamento nonché il provvedimento di liquidazione della pensione. Precisa che la Corte di merito



non aveva considerato il diritto alla prosecuzione del rapporto alla circostanza del non ottenimento o della non richiesta della liquidazione della pensione a carico dell'INPS o di trattamenti sostitutivi, esclusivi o esonerativi dell'assicurazione generale obbligatoria, quando invece, nella fattispecie, il Gravina aveva dichiarato di avere conseguito la pensione di vecchiaia riservata al personale viaggiante sin dal dicembre del 2017.

5. Il primo motivo è inammissibile.

6. Il principio di diritto da cui partire è quello -più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità- secondo il quale per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento non si richiedono formule particolari, essendo sufficiente, come testualmente specificato dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966, qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento (per tutte Cass. n. 2200 del 1998).

7. Quello che riveste importanza è che l'atto esprima la volontà inequivoca di impugnare il licenziamento (cfr. Cass. n. 12709 del 1997).

8. Trattandosi di manifestazione di volontà, riconducibile allo schema proprio del negozio giuridico (Cass. n. 2179 del 1987), l'accertamento del contenuto compete al giudice di merito, costituendo "*quaestio facti*" insindacabile in sede di legittimità, se immune da vizi logici e da violazione delle norme ermeneutiche di cui agli artt. 1362 e ss. cc.

9. Nel caso in esame la Corte territoriale, con motivazione adeguata e giuridicamente corretta, ha ritenuto che l'allegato di posta elettronica costituisse la rappresentazione di un documento preesistente, formalmente sottoscritto dal lavoratore unitamente all'avvocato che, munito di procura, ne aveva in seguito curato l'inoltro al datore di lavoro.

10. La stessa Corte ha poi dato atto che la impugnativa, redatta in forma scritta, era pervenuta nel termine di gg. 60 e che tale atto, esibito in originale in giudizio, era stato riconosciuto sia nel testo che nella sottoscrizione dal lavoratore reclamato.

11. Le doglianze riportate nel motivo, pur formulate sotto il profilo di violazioni di legge, si risolvono, pertanto, unicamente in una contestazione della ricostruzione dei fatti operata dai giudici di merito e sulla valutazione



probatoria dei documenti, sostanzianti accertamenti di fatto di esclusiva spettanza della Corte di merito e insindacabili in questa sede.

12. Il secondo motivo è infondato.

13. Posto che il licenziamento è stato intimato per il raggiungimento dei requisiti pensionistici da parte del lavoratore ultrasessantenne, la fattispecie è innanzitutto regolata dall'art. 4, co. 2, l. n. 108 del 1990, tuttora vigente nella sua formulazione originaria, secondo cui: "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

14. Secondo una costante giurisprudenza di questa Corte, pur in mancanza dell'esplicito riferimento alla pensione di vecchiaia, contenuto invece nel precedente art. 11 della l. n. 604 del 1966, argomenti testuali e sistematici inducono a ritenere che nessun mutamento ha subito il principio per cui è soltanto la maturazione del diritto al pensionamento di vecchiaia che incide sul regime del rapporto di lavoro, consentendo al datore di lavoro il recesso *ad nutum* (v. Cass. n. 6537 del 2014; Cass. n. 13181 del 2018; Cass. n. 432 del 2019; Cass. n. 18662 del 2020). In particolare, dal punto di vista sistematico, è stato rilevato che "soltanto il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue automaticamente al verificarsi dell'evento protetto, cosicché la pensione decorre (eccettuati i casi di esercizio dell'opzione ai sensi delle disposizioni sopra considerate) dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile, ovvero, nel caso in cui a tale data non risultino soddisfatti i requisiti di anzianità assicurativa e contributiva, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui i requisiti suddetti vengono raggiunti salva una diversa decorrenza richiesta espressamente dall'interessato (L. 23 aprile 1981, n. 155, art. 6). Il diritto alla pensione di anzianità, invece, si consegue con il



necessario concorso della volontà dell'interessato, per cui non si può dubitare che la domanda di pensione assurga ad elemento costitutivo della fattispecie attributiva del diritto. Ne discende che, mancando la domanda, non può dirsi in senso tecnico che sussistano i requisiti per il pensionamento" (cfr. Cass. n. 3907 del 1999; Cass. n. 7853 del 2002; Cass. n. 3237 del 2003).

15. E' stato pure precisato che l'esclusione della tutela limitativa dei licenziamenti non è suscettibile di applicazione in via analogica ai titolari di pensioni che, per diversità dei relativi presupposti (durata del rapporto assicurativo, versamenti di un minimo di contributi, raggiungimento di un limite di età) non possono ritenersi equivalenti a quella di vecchiaia (cfr. Cass. n. 11104 del 1997; conf. Cass. n. 6537 del 2014).

16. Occorre dunque verificare se, nel caso all'attenzione del Collegio, il lavoratore ultrasessantenne licenziato fosse in possesso, al momento del recesso datoriale, dei requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia e se la volontà espressa dal lavoratore medesimo di non accedere al pensionamento anticipato ma, piuttosto, di permanere in servizio precludesse comunque il suo licenziamento.

17. A tal fine è opportuna una ricognizione della disciplina di settore rilevante nella specie.

18. Non è in contestazione che il lavoratore licenziato, conducente di autobus, fosse dipendente di un'azienda addetta ai pubblici servizi di trasporto, per il quale operava il regime previdenziale speciale introdotto dal d. lgs. 29 giugno 1996, n. 414.

19. Con tale decreto, a decorrere dal 1° gennaio 1996, è stato soppresso il "Fondo per la previdenza del personale addetto ai servizi pubblici di trasporto" (art. 1, co. 1, d. lgs. n. 414/96) e da tale data i lavoratori sono iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti (art. 1, co. 2, d. lgs. n. 414/96).

20. Secondo l'art. 3 del d. lgs. n. 414 del 1996, nella sua originaria formulazione, per i soggetti di cui all'art. 1, comma 2, "è prevista la possibilità di liquidare i seguenti trattamenti pensionistici: a) pensione di



vecchiaia, di invalidità e ai superstiti secondo la normativa vigente nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti; b) per il solo personale viaggiante, pensione di vecchiaia ai sensi dell'articolo 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503; c) pensione di invalidità specifica ai sensi degli articoli 12, primo comma, lettera a), e 13, primo comma, lettere a) e b), della legge 28 luglio 1961, n. 830; d) pensione di anzianità".

21. Successivamente, con il D.P.R. 28 ottobre 2013, n. 157 - recante il "Regolamento di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di categorie di personale iscritto presso l'INPS, l'ex ENPALS e l'ex INPDAP" - all'art. 3, co. 1, lettera b), del d. lgs. n. 414 del 1996, le parole: "ai sensi dell'articolo 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503" -che, giova rammentarlo, stabiliva l'età per il pensionamento di vecchiaia'- sono state sostituite dalle seguenti: "al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio".

22. Infatti, nel frattempo era intervenuto il d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, di cui il Regolamento citato è attuazione, che all'art. 24 contiene una serie di disposizioni che riformano profondamente i trattamenti pensionistici.

23. Secondo il comma 18 dell'art. 24: "Allo scopo di assicurare un processo di incremento dei requisiti minimi di accesso al pensionamento anche ai regimi pensionistici e alle gestioni pensionistiche per cui siano previsti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria [...] con regolamento da emanare entro il 31 ottobre 2012, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono adottate le relative misure di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, tenendo conto delle obiettive peculiarità ed esigenze dei settori di attività nonché dei rispettivi ordinamenti". In virtù di tale disposizione è stato appunto adottato il Regolamento contenuto nel D.P.R. n. 157 del 2013, il quale consente di erogare al personale viaggiante dipendente delle aziende di



trasporto pubblico una pensione di vecchiaia "al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio".

24. E' noto che il d.l. n. 201 del 2011 (c.d. "Decreto Monti"), a partire dal 1° gennaio 2012, ha sostituito le pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata e di anzianità, con le seguenti prestazioni: a) la "pensione di vecchiaia"; b) la "pensione anticipata" (art. 24, co. 3). La pensione di vecchiaia è conseguita esclusivamente sulla base dei requisiti anagrafici ridefiniti dal comma 6 dell'art. 24 e contributivi minimi di cui al comma 7 dello stesso articolo (20 anni), fatto salvo quanto stabilito dai commi 14, 15 bis e 18. La pensione anticipata è conseguita esclusivamente sulla base dei requisiti di anzianità contributiva stabiliti dal comma 10 per età anagrafiche inferiori a quelle previste dal comma 6 ovvero sulla base dei requisiti di cui al comma 11, fatto salvo quanto stabilito ai commi 14, 15-bis, 17 e 18, sempre dell'art. 24 d.l. n. 201/2011.

25. Dalla combinazione di tali norme deriva che il lavoratore in controversia, al momento del licenziamento, era in possesso del requisito anagrafico (del pari non è contestata l'anzianità contributiva minima) per il conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata prevista per il personale viaggiante al raggiungimento di un'età ridotta di cinque anni rispetto a quella tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio e, quindi, all'epoca pari a 61 anni e 7 mesi, in quanto nel biennio 2016 - 2018 il requisito anagrafico generale di accesso alla pensione di vecchiaia era pari a 66 anni e 7 mesi.

26. Secondo la Corte di Appello, per consentire l'applicabilità del recesso *ad nutum* dell'azienda, era altresì necessaria la domanda dell'interessato; in particolare la Corte si riferisce a quella prevista dall'art. 1 del d. lgs. n. 67 del 2011, che legge in integrazione con la disciplina stabilita dal d. lgs. n. 414 del 1996.

27. In realtà il d. lgs. 21 aprile 2011, n. 67 - recante norme sull' "Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a norma dell'articolo 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183" - all'art. 1, co. 1, rubricato "Lavoratori addetti a



lavorazioni particolarmente faticose e pesanti”, stabilisce che “In deroga a quanto previsto all'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, come modificato dall'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, possono esercitare, a domanda, il diritto per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato, fermi restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni e il regime di decorrenza del pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati” talune tipologie di lavoratori dipendenti, tra i quali: [...] “d) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo”. La disciplina prevede anche che il “diritto al trattamento pensionistico anticipato” è esercitabile qualora i lavoratori appartenenti alle tipologie indicate abbiano svolto le attività lavorative secondo le modalità ivi previste per un periodo di tempo minimo specificato nel comma 2 dell'art. 1 del d. lgs. n. 67 del 2011.

28. Si tratta dunque di una normativa che ha un oggetto e dei destinatari che sono propri rispetto a quelli previsti dal d. lgs. n. 414 del 1996, disciplina che non si integra con essa.

29. Prima di tutto il d. lgs. n. 67 del 2011 è stato adottato per i “lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti” e non riguarda specificamente il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto e neanche tutto il personale viaggiante, ma esclusivamente i “conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo” e sempre che abbiano svolto detta attività per il periodo minimo specificato nel comma 2 dell'art. 1 di detto decreto. Inoltre, il d. lgs. n. 67 del 2011 non ha ad oggetto la pensione di vecchiaia di cui al d. lgs. n. 414 del 1996, bensì un “trattamento pensionistico anticipato” che richiede un “requisito di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni” (ben diverso dai 20 anni previsti per la pensione di vecchiaia) ed i “requisiti agevolati” stabiliti, a decorrere dal 1° gennaio 2012, dalla Tabella B di cui all'allegato 1 della l. n. 247 del 2007, che prevede, in generale, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati una combinazione di età anagrafica e anzianità contributiva ai fini dell'accesso alla pensione anticipata (che è ben diverso dal requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia



anticipata del personale viaggiante dalla lett. b) dell'art. 3, co. 1, d. lgs. n. 414 del 1996).

30. Significativamente, a conferma dell'eterogeneità delle due discipline, vale rilevare che il d. lgs. n. 67 del 2011 è stato modificato proprio dall'art. 24 del successivo "Decreto Monti", il cui comma 17 recita: "Ai fini del riconoscimento della pensione anticipata, ferma restando la possibilità di conseguire la stessa ai sensi dei commi 10 e 11 del presente articolo, per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a norma dell'articolo 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183, all'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, sono apportate le seguenti modificazioni: [...]"; ed il comma 3 del medesimo articolo, in riferimento alla "pensione anticipata" legata all'anzianità contributiva, lascia salvo proprio il regime speciale stabilito dal comma 17 per gli addetti a lavorazioni faticose e pesanti. Il che conferma che il pensionamento anticipato per costoro previsto a domanda non riguarda la pensione di vecchiaia anticipata, disciplinata dalla lettera b) dell'art. 3, co. 1, d. lgs. n. 414 del 1996, come modificato dal D.P.R. n. 157 del 2013, quest'ultimo adottato in attuazione del comma 18 dell'art. 24 del d. l. n. 201 del 2011, conv. in l. n. 214 del 2011.

31. Tuttavia, in causa è pacifico che il lavoratore non avesse inoltrato alcuna richiesta di pensionamento di vecchiaia anticipata ma, al contrario, sin dall'atto introduttivo del giudizio è stato dedotto che aveva esplicitamente comunicato ad essa società la volontà di voler rimanere in servizio fino al raggiungimento dell'età massima prevista dal regime generale obbligatorio. La Corte territoriale ha espressamente preso posizione sul punto affermando come la possibilità (di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile) sia tuttora riconosciuta anche agli iscritti al soppresso fondo di previdenza del personale addetto al trasporto pubblico transitati nell'assicurazione generale obbligatoria e, nel caso di specie, il Gravina aveva manifestato la sua volontà di trattenersi in servizio fino al raggiungimento dell'età massima per la pensione di vecchiaia prevista dal regime generale obbligatorio.



32. Tale accertamento fattuale non incorre in alcun vizio di ultrapetizione, atteso che si tratta di questione dedotta in giudizio sin dal ricorso originario, con la conseguente sua qualificazione come fatto impediante rispetto alla possibilità di licenziare *ad nutum*.

33. Tanto è accaduto in coerenza con la facoltà, che deve essere riconosciuta anche al personale viaggiante in possesso del requisito anagrafico per l'erogabilità della pensione di vecchiaia anticipata di cui al d. lgs. n. 414 del 1996, di esercitare l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 791 del 1981, conv., con modif., dalla l. n. 54 del 1982, evitando così il transito nell'area della libera recedibilità ed anche al fine di incrementare l'anzianità contributiva per coloro che, come nella controversia che ci occupa, possono conseguire la pensione di vecchiaia prima del 65° anno di età; infatti l'art. 6 richiamato è stato ritenuto applicabile anche agli autoferrotranvieri da Corte cost. n. 226 del 1990, proprio per evitare disparità di trattamento rispetto a tutti gli altri lavoratori dipendenti. E questa Corte ha già avuto modo di affermare come non sarebbe ragionevole che il lavoratore, per il solo fatto di trovarsi nella situazione di poter richiedere l'attribuzione di un pensionamento anticipato, si trovi a perdere la stabilità del posto di lavoro al compimento del sessantesimo anno di età e possa, quindi, essere privato della facoltà di continuare a lavorare per raggiungere l'anzianità contributiva massima utile o per incrementarla ulteriormente, come invece consentito a colui che ha lavorato per un tempo minore (cfr. Cass. n. 3907 del 1999).

34. <sup>su</sup> Tale ricostruzione non confligge - come invece opina parte ricorrente <sup>con</sup> la sentenza a Sezioni unite di questa Corte n. 17589 del 2015. La pronuncia si è occupata dell'interpretazione del comma 4 dell'art. 24 del d. l. n. 201 del 2011 più volte citato, secondo cui: "Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la pensione di vecchiaia si può conseguire all'età in cui operano i requisiti minimi previsti dai successivi commi. Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti



ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita, come previsti dall'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni e integrazioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità".

35. Le Sezioni Unite hanno in primo luogo ritenuto che, con il richiamo ai "limiti ordinamentali", il legislatore ha inteso precisare che la "incentivazione" al prolungamento del rapporto di lavoro non deve collidere con le disposizioni che, sul piano legislativo regolano gli specifici comparti (individuati sulla base della disciplina del rapporto tanto sul piano della regolazione sostanziale che di quella previdenziale) di appartenenza del lavoratore e che potrebbero essere ostativi al nuovo regime previsto dalla disposizione in esame. Inoltre -secondo la pronuncia- la disposizione, nel prevedere che "il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato ... dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni ...", prevede solo la possibilità che, grazie all'operare di detti coefficienti, si creino le condizioni per consentire ai lavoratori interessati la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i limiti previsti dalla normativa di settore. Sarebbe questo il senso della locuzione "è incentivato ... dall'operare dei coefficienti di trasformazione ...", la quale presuppone che non solo si siano create dette più favorevoli condizioni previdenziali, ma anche che, grazie all'incentivo in questione, le parti consensualmente stabiliscano la prosecuzione del rapporto sulla base di una reciproca valutazione di interessi. Quindi la norma prefigura la formulazione di condizioni previdenziali che costituiscano incentivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro per un lasso di tempo che può estendersi fino a settanta anni. In tal senso - continua la S.C. - depone anche la formulazione dell'ultimo periodo dell'art. 24, c. 4, da interpretarsi nel senso che esso consente l'estensione della tutela dell'art. 18 solo nel caso che le parti abbiano consensualmente ritenuto di procrastinare la durata del rapporto, in



presenza delle condizioni di adeguamento pensionistico fissate dallo stesso comma 4.

36. I due sistemi, quindi, non sono tra loro incompatibili: il primo, sempre nei residui casi in cui sia applicabile, costituisce esercizio di una facoltà del lavoratore, indipendente dalla volontà del datore di lavoro (per le conseguenze del rifiuto del datore a proseguire il rapporto v. per tutte Cass. n. 11668 del 2008), al fine di incrementare l'anzianità contributiva fino a quella massima e, comunque, fino al 65° anno di età; il secondo riguarda invece l'incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa sino a 70 anni, operando i coefficienti di trasformazione, e postula il consenso del datore di lavoro.

37. La suddetta ricostruzione esclude, altresì, per quanto sopra detto, ogni profilo di paventata violazione dell'art. 76 Cost., da parte del legislatore del 2011 (D.lgs. n. 67), in relazione ad un asserito eccesso di delega.

38. Il terzo motivo, infine, presenta profili di inammissibilità e di infondatezza.

39. E' inammissibile relativamente alle dedotte violazioni di legge riguardanti la mancata ammissione delle istanze istruttorie atteso che le stesse riguardavano fatti già processualmente acquisiti: in particolare, la rappresentazione di volontà del lavoratore di permanere in servizio al compimento dell'età di 61 anni e 7 mesi, nonché la circostanza di avere, poi, conseguito la pensione di vecchiaia sin dal dicembre del 2017.

40. E' infondato, invece, con riguardo alla asserita violazione dell'art. 6 co. 1 n. 791 del 1981 perché nel caso in esame si verte in una ipotesi diversa da quella contemplata dalla disposizione, essendo il pensionamento avvenuto dopo il disposto licenziamento.

41. La mancata integrale trascrizione, nella censura, del ricorso introduttivo, in violazione dei principi di specificità ed autosufficienza, non consente, poi, in presenza della contestazione della interpretazione fornita dalla ricorrente, di valutare con esattezza la doglianza circa la volontà effettiva espressa sul punto dal lavoratore.

fl



42. Conclusivamente il ricorso deve essere respinto.

43. Ai sensi dell'art. 384, co. 1, c.p.c., viene enunciato il seguente principio di diritto:

"Nelle aziende addette ai pubblici servizi di trasporto, per le quali opera il regime previdenziale speciale introdotto dal d. lgs. 29 giugno 1996, n. 414, un addetto al personale viaggiante ultrasessantenne in possesso del requisito anagrafico per il conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata, previsto al raggiungimento di un'età ridotta di 5 anni rispetto a quella, tempo per tempo, in vigore nel regime generale obbligatorio, non può essere licenziato ai sensi dell'art. 4, co. 2, l. n. 108 del 1990 in presenza di una volontà espressa del lavoratore medesimo volta a non accedere al pensionamento anticipato ed a permanere in servizio."

44. Le spese sono regolate secondo il regime della soccombenza, liquidate come da dispositivo, con attribuzione ai procuratori dichiaratisi antistatari.

45. Occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della società ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 5.250,00, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15%, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge, con distrazione in favore dei Procuratori antistatari del controricorrente.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a previsto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

RG 29992/2019



Così deciso in Roma il 19 gennaio 2021

Il Presidente