

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. ____ del 9 settembre 2021

Deliberazione n. ____/ del ____ 2021

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Prosecuzione rapporto di lavoro personale viaggiante oltre i limiti di vecchiaia anticipata: determinazioni.

All. 1) sentenza Corte di Cassazione n. 10.883 del 23 aprile 2021;

All. 2) circolare ASSTRA n. 257/2021;

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce e propone quanto segue:

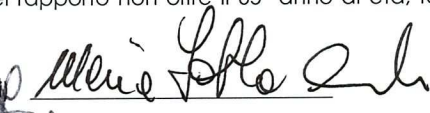
- secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il personale viaggiante può essere collocato in pensione di vecchiaia anticipata al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello in vigore, tempo per tempo, nel regime generale obbligatorio per la generalità dei lavoratori;
- ne consegue che, ad oggi, il requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia del personale viaggiante è di 62 anni, in quanto il requisito anagrafico in vigore dell'AGO per l'accesso alla pensione di vecchiaia è di 67 anni;
- alla luce degli interventi normativi che si sono succeduti in materia pensionistica, e delle sentenze intervenute in materia di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età di quiescenza, si è posta negli anni la questione attinente alla sopravvivenza, o meno, del diritto di opzione di permanenza in servizio, fino al 65° anno di età, previsto dalla legge n. 54/1982, di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 791 del 22 dicembre 1981;
- secondo l'art. 6 della legge 54/1982 il personale, che non abbia raggiunto l'anzianità contributiva massima utile prevista dai singoli ordinamenti può optare di continuare a prestare la sua attività fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e, comunque, non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età. L'esercizio di tale facoltà deve essere comunicato al proprio datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione;
- secondo valutazioni dell'Associazione di categoria (vedi al riguardo la circolare ASSTRA n. 82/2016, inviata a commento della sentenza n. 17.589 del 4 settembre 2015 emanata dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione), tale disposizione doveva ritenersi tacitamente abrogata alla luce del completo riassetto del sistema previdenziale apportato dalla legge n. 214/2011 (cd. Riforma Monti). Secondo l'orientamento fornito dall'Associazione, raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia, fatto salvo il requisito contributivo minimo richiesto (20 anni), l'eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro poteva avvenire solo consensualmente tra le parti (ossia lavoratore ed Azienda), non essendo sufficiente la semplice richiesta del dipendente, essendo necessaria, invece, una convergenza dei distinti interessi delle parti coinvolte;
- di recente, tuttavia, è intervenuta la sentenza n. 10.883 del 23 aprile 2021 (**All. 1**), con cui la Corte di Cassazione ha fatto una preliminare disamina della evoluzione normativa del settore in materia pensionistica, precisando espressamente che i lavoratori autoferrotranvieri, facente parte della categoria del personale viaggiante, non possono essere esonerati dall'Azienda al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia qualora hanno manifestato la volontà di proseguire il proprio rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 791/1981, convertito nella legge n. 54/1982 sopra citata. L'opzione di permanenza in servizio, quindi, affermano i Giudici della Suprema Corte, è esclusa dall'area della libera recedibilità del datore di lavoro;
- detta sentenza assume particolare rilievo perché fissa un principio generale valido anche nei confronti di limiti pensionistici particolari stabiliti nel settore di appartenenza. Nella sentenza in questione i Giudici precisano che la loro ricostruzione non confligge con quella contenuta nella sentenza emanata dalle Sezioni Unite nel 2015, in quanto diverse sono le fattispecie esaminate. In particolare, quest'ultima sentenza si occupa dell'ipotesi di continuazione del rapporto di lavoro fino ai 70 anni: in tal caso per la prosecuzione del rapporto è richiesto espressamente il consenso dell'Azienda. La sentenza del 23 aprile scorso, invece, analizza la diversa ipotesi della facoltà del lavoratore, indipendente dalla volontà dell'Azienda, di incrementare la propria anzianità contributiva fino a quella massima e, comunque, non oltre il 65° anno di età;
- alla luce delle considerazioni poste alla base della sentenza n. 10884/2021, allo scopo di facilitare alle Aziende associate l'esame delle eventuali domande di opzione, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 54/1982, con la circolare n. 257/2021 (**All. 2**) l'Asstra ha evidenziato seguenti punti:
 - l'opzione deve essere esercitata almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata (allo stato 62 anni);
 - il massimo dell'età raggiungibile con l'opzione è 65 anni, ferma restando l'idoneità alla mansione.
- ad oggi, in considerazione della nota carenza di personale di guida e delle limitazioni legislative alle assunzioni degli anni scorsi, l'Azienda di fatto non ha mai rifiutato al personale viaggiante, che ne abbia fatto espressa domanda, di permanere in servizio oltre i limiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia anticipata, né ha rigorosamente verificato il rispetto dei sei mesi per l'accoglimento della stessa ed, in alcuni casi, la prosecuzione del rapporto di lavoro è stata consentita anche

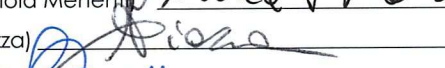
oltre il 65° anno di età. L'accoglimento delle istanze è stata, ad ogni buon conto, sempre subordinata alla seguenti condizioni risolutive:

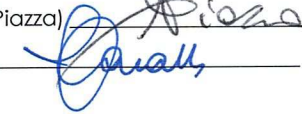
- a) permanenza della idoneità psico-fisica attitudinale alla mansioni di guida (ex D.M. n. 88/1999 e D. leg.vo n. 81/2008);
- b) rinnovo dei titoli abilitanti alla guida dei mezzi pubblici in servizio di linea (patente di categoria D e Carta di Qualificazione del Conducente);
- c) rinnovo dell'attestato di idoneità annuale (secondo le previsioni dell'art. 115, comma 2 lett. b) del Decreto Legislativo n. 285/1992 e del Decreto Legislativo n. 285/1992, come novellato dalla Legge n. 120/2010 e dall'art. 2 del D.M. dell'8/09/2010).

Conseguentemente, il mancato rinnovo dei titoli abilitativi necessari per la guida in linea, la mancata acquisizione dell'attestato di idoneità annuale ovvero la sopraggiunta inidoneità alla guida comporta l'immediato collocamento in quiescenza.

- Tanto premesso, si propone che, a decorrere dalla data di adozione della presente deliberazione, l'Azienda si unifichi ai criteri forniti dall'ASSTRA, accogliendo le eventuali richieste di permanenza in servizio presentate dal personale viaggiante a condizioni che le stesse pervengano al protocollo aziendale almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata, con prosecuzione del rapporto non oltre il 65° anno di età, fermo restando il persistere delle condizioni sopra elencate ai punti a), b) e c).

Il Direttore Amministrativo f.f. (dott.ssa Maria Fabiola Menenti) 

Il Direttore Tecnico e d'Esercizio (ing. Mauro Piazza) 

Il Direttore Generale f.f. (dott. Pietro Carallo) 

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udata la proposta e ritenuto di approvarla;
- visto lo Statuto aziendale;
- a voti _____, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede, che qui si intende integralmente riportate e trascritta;
- 2) di dare atto che, a decorrere dalla data di adozione del presente provvedimento, l'Azienda si unificherà ai criteri forniti dall'ASSTRA, accogliendo le eventuali richieste di permanenza in servizio presentate dal personale viaggiante alle seguenti condizioni:
 - presentazione dell'istanza, al protocollo aziendale, almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata;
 - prosecuzione del rapporto di lavoro non oltre il 65° anno di età;
 - permanenza della idoneità psico-fisica attitudinale alla mansioni di guida in linea (ex D.M. n. 88/1999 e D. leg.vo n. 81/2008);
 - rinnovo dei titoli abilitanti necessari per la guida dei mezzi pubblici in servizio di linea (patente di categoria D e Carta di Qualificazione del Conducente);
 - rinnovo dell'attestato di idoneità annuale richiesto (secondo le previsioni dell'art. 115, comma 2 lett. b) del Decreto Legislativo n. 285/1992 e del Decreto Legislativo n. 285/1992, come novellato dalla Legge n. 120/2010 e dall'art. 2 del D.M. dell'8/09/2010).
- 3) di dare mandato alla Direzione Generale di procedere alla preliminare informativa alle OO.SS. ed alla successiva emissione di apposito comunicato di servizio rivolto al personale.

Deliberazione n. ____/ del ____ 2021

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Prosecuzione rapporto di lavoro personale viaggiante oltre i limiti di vecchiaia anticipata: determinazioni.

All. 1) sentenza Corte di Cassazione n. 10.883 del 23 aprile 2021;

All. 2) circolare ASSTRA n. 257/2021;

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce e propone quanto segue:

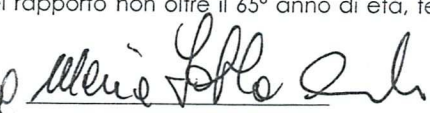
- secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il personale viaggiante può essere collocato in pensione di vecchiaia anticipata al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello in vigore, tempo per tempo, nel regime generale obbligatorio per la generalità dei lavoratori;
- ne consegue che, ad oggi, il requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia del personale viaggiante è di 62 anni, in quanto il requisito anagrafico in vigore dell'AGO per l'accesso alla pensione di vecchiaia è di 67 anni;
- alla luce degli interventi normativi che si sono succeduti in materia pensionistica, e delle sentenze intervenute in materia di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età di quiescenza, si è posta negli anni la questione attinente alla sopravvivenza, o meno, del diritto di opzione di permanenza in servizio, fino al 65° anno di età, previsto dalla legge n. 54/1982, di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 791 del 22 dicembre 1981;
- secondo l'art. 6 della legge 54/1982 il personale che non abbia raggiunto l'anzianità contributiva massima utile prevista dai singoli ordinamenti può optare di continuare a prestare la sua attività fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e, comunque, non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età. L'esercizio di tale facoltà deve essere comunicato al proprio datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione;
- secondo valutazioni dell'Associazione di categoria (vedi al riguardo la circolare ASSTRA n. 82/2016, inviata a commento della sentenza n. 17.589 del 4 settembre 2015 emanata dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione), tale disposizione doveva ritenersi tacitamente abrogata alla luce del completo riassetto del sistema previdenziale apportato dalla legge n. 214/2011 (cd. Riforma Monti). Secondo l'orientamento fornito dall'Associazione, raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia, fatto salvo il requisito contributivo minimo richiesto (20 anni), l'eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro poteva avvenire solo consensualmente tra le parti (ossia lavoratore ed Azienda), non essendo sufficiente la semplice richiesta del dipendente, essendo necessaria, invece, una convergenza dei distinti interessi delle parti coinvolte;
- di recente, tuttavia, è intervenuta la sentenza n. 10.883 del 23 aprile 2021 (All. 1), con cui la Corte di Cassazione ha fatto una preliminare disamina della evoluzione normativa del settore in materia pensionistica, precisando espressamente che i lavoratori autoferrotranvieri, facente parte della categoria del personale viaggiante, non possono essere esonerati dall'Azienda al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia qualora hanno manifestato la volontà di proseguire il proprio rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 791/1981, convertito nella legge n. 54/1982 sopra citata. L'opzione di permanenza in servizio, quindi, affermano i Giudici della Suprema Corte, è esclusa dall'area della libera recedibilità del datore di lavoro;
- detta sentenza assume particolare rilievo perché fissa un principio generale valido anche nei confronti di limiti pensionistici particolari stabiliti nel settore di appartenenza. Nella sentenza in questione i Giudici precisano che la loro ricostruzione non confligge con quella contenuta nella sentenza emanata dalle Sezioni Unite nel 2015, in quanto diverse sono le fattispecie esaminate. In particolare, quest'ultima sentenza si occupa dell'ipotesi di continuazione del rapporto di lavoro fino ai 70 anni: in tal caso per la prosecuzione del rapporto è richiesto espressamente il consenso dell'Azienda. La sentenza del 23 aprile scorso, invece, analizza la diversa ipotesi della facoltà del lavoratore, indipendente dalla volontà dell'Azienda, di incrementare la propria anzianità contributiva fino a quella massima e, comunque, non oltre il 65° anno di età;
- alla luce delle considerazioni poste alla base della sentenza n. 10884/2021, allo scopo di facilitare alle Aziende associate l'esame delle eventuali domande di opzione, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 54/1982, con la circolare n. 257/2021 (All. 2) l'Asstra ha evidenziato seguenti punti:
 - l'opzione deve essere esercitata almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata (allo stato 62 anni);
 - il massimo dell'età raggiungibile con l'opzione è 65 anni, ferma restando l'idoneità alla mansione.
- ad oggi, in considerazione della nota carenza di personale di guida e delle limitazioni legislative alle assunzioni degli anni scorsi, l'Azienda di fatto non ha mai rifiutato al personale viaggiante, che ne abbia fatto espressa domanda, di permanere in servizio oltre i limiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia anticipata, né ha rigorosamente verificato il rispetto dei sei mesi per l'accoglimento della stessa ed, in alcuni casi, la prosecuzione del rapporto di lavoro è stata consentita anche

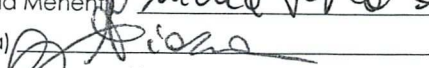
oltre il 65° anno di età. L'accoglimento delle istanze è stata, ad ogni buon conto, sempre subordinata alla seguenti condizioni risolutive:

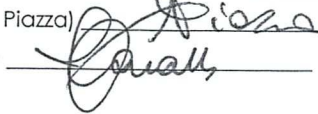
- a) permanenza della idoneità psico-fisica attitudinale alla mansioni di guida (ex D.M. n. 88/1999 e D. leg.vo n. 81/2008);
- b) rinnovo dei titoli abilitanti alla guida dei mezzi pubblici in servizio di linea (patente di categoria D e Carta di Qualificazione del Conducente);
- c) rinnovo dell'attestato di idoneità annuale (secondo le previsioni dell'art. 115, comma 2 lett. b) del Decreto Legislativo n. 285/1992 e del Decreto Legislativo n. 285/1992, come novellato dalla Legge n. 120/2010 e dall'art. 2 del D.M. dell'8/09/2010).

Conseguentemente, il mancato rinnovo dei titoli abilitativi necessari per la guida in linea, la mancata acquisizione dell'attestato di idoneità annuale ovvero la sopraggiunta inidoneità alla guida comporta l'immediato collocamento in quiescenza.

- Tanto premesso, si propone che, a decorrere dalla data di adozione della presente deliberazione, l'Azienda si uniformi ai criteri forniti dall'ASSTRA, accogliendo le eventuali richieste di permanenza in servizio presentate dal personale viaggiante a condizioni che le stesse pervengano al protocollo aziendale almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata, con prosecuzione del rapporto non oltre il 65° anno di età, fermo restando il persistere delle condizioni sopra elencate ai punti a), b) e c).

Il Direttore Amministrativo f.f. (dott.ssa Maria Fabiola Menenti) 

Il Direttore Tecnico e d'Esercizio (ing. Mauro Piazza) 

Il Direttore Generale f.f. (dott. Pietro Carallo) 

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udita la proposta e ritenuto di approvarla;
- visto lo Statuto aziendale;
- a voti _____, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede, che qui si intende integralmente riportate e trascritta;
- 2) di dare atto che, a decorrere dalla data di adozione del presente provvedimento, l'Azienda si uniformerà ai criteri forniti dall'ASSTRA, accogliendo le eventuali richieste di permanenza in servizio presentate dal personale viaggiante alle seguenti condizioni:
 - presentazione dell'istanza, al protocollo aziendale, almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia anticipata;
 - prosecuzione del rapporto di lavoro non oltre il 65° anno di età;
 - permanenza della idoneità psico-fisica attitudinale alla mansioni di guida in linea (ex D.M. n. 88/1999 e D. leg.vo n. 81/2008);
 - rinnovo dei titoli abilitanti necessari per la guida dei mezzi pubblici in servizio di linea (patente di categoria D e Carta di Qualificazione del Conducente);
 - rinnovo dell'attestato di idoneità annuale richiesto (secondo le previsioni dell'art. 115, comma 2 lett. b) del Decreto Legislativo n. 285/1992 e del Decreto Legislativo n. 285/1992, come novellato dalla Legge n. 120/2010 e dall'art. 2 del D.M. dell'8/09/2010).
- 3) di dare mandato alla Direzione Generale di procedere alla preliminare informativa alle OO.SS. ed alla successiva emissione di apposito comunicato di servizio rivolto al personale.

DeJure

BANCHE DATI EDITORIALI GFL

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 23/04/2021, n. 10883

Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. TRIA	Lucia	- Presidente	-
Dott. BALESTRIERI	Federico	- Consigliere	-
Dott. BLASUTTO	Daniela	- Consigliere	-
Dott. GARRI	Fabrizia	- Consigliere	-
Dott. AMENDOLA	Fabrizio	- rel. Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

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.

- ricorrente -
contro

G.D., 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. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato MATTEO MARIA MUTARELLI;

udito l'Avvocato DARIO ABBATE.

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 del 2012, nei confronti dell'ordinanza di accoglimento della impugnativa del licenziamento presentata da G.D., 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 L. n. 604 del 1966, ex art. 6, per il lavoratore, nella impugnativa del licenziamento sia perchè la nota n. 2304 del 28.10.2015 costituiva una mera comunicazione enunciativa dell'adottando recesso, sia perchè 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 G. 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 del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. b), come modificato dal D.P.R. n. 157 del 2013, art. 4 e dal D.Lgs. n. 67 del 2011, art. 1, 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 G.D..

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 c.c., la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2702 c.c., anche in relazione all'art. 1326 c.c.; la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2719 c.c., la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 82 del 2005, artt. 1, 20 e 22, anche in relazione all'art. 1326 c.c.; la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, art. 6: ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3. 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 perchè proveniva da un soggetto diverso rispetto al lavoratore legittimato all'impugnativa, non si rinveniva la spendita di alcun mandato da parte del Difensore e perchè 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 c.c., mentre la disciplina normativa applicabile era quella dettata dal D.Lgs. n. 82 del 2005, artt. 1, 20 e 22, di cui non sussistevano i prescritti requisiti di validità.

3. Con il secondo motivo si censura la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. b); la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 6; la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 7; la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. a); la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. n. 67 del 2011, art. 1, anche in relazione alla L. n. 183 del 2010, art. 1 e alla L. n. 247 del 2007, art. 1, comma 3; la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 335 del 1995, art. 1, commi 34, 35, 36 e 37; la violazione e/o falsa applicazione del D.L. n. 791 del 1981, art. 6: ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3. 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 G. ancorchè 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, perchè 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 c.p.c., nonché della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 60 e dell'art. 2697 c.c., anche in relazione alla applicazione del D.L. n. 791 del 1981, art. 6, per mancata ammissione dei mezzi istruttori, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, 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 G. 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 dalla L. n. 604 del 1966, art. 6, 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 c.c. e segg..

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 dalla L. n. 108 del 1990, art. 4, comma 2, tuttora vigente nella sua formulazione originaria, secondo cui: "Le disposizioni di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, come modificato dall'art. 1 della presente legge, e dell'art. 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 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791, art. 6, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 3 della presente legge e della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 9".

14. Secondo una costante giurisprudenza di questa Corte, pur in mancanza dell'esplicito riferimento alla pensione di vecchiaia, contenuto invece della L. n. 604 del 1966, precedente art. 11, 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 profetto, 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" (D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 1, comma 1) e da tale data i lavoratori sono iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti (D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 1, comma 2).

20. Secondo il D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, 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 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, art. 5; c) pensione di invalidità specifica ai sensi della L. 28 luglio 1961, n. 830, art. 12, comma 1, lett. a) e art. 13, comma 1, lett. a) e b);, 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" - al D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. b), le parole: "ai sensi del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, art. 5" - 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 L. 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 della L. 23 agosto 1988, n. 400, art. 17, comma 2 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, comma 3). La pensione di vecchiaia è conseguita esclusivamente sulla base dei requisiti anagrafici ridefiniti dell'art. 24, comma 6 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 del D.L. n. 201 del 2011, art. 24.

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 dal D.Lgs. n. 67 del 2011, art. 1, 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 della L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 1" - all'art. 1, comma 1, rubricato "Lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti", stabilisce che "In deroga a quanto previsto alla L. 23 agosto 2004, n. 243, art. 1, come modificato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247, art. 1, 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 del D.Lgs. n. 67 del 2011, art. 1, comma 2.

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 dell'art. 1, comma 2 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 dal D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. b)).

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 della L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 1, D.Lgs. 21 aprile 2011, n. 67, art. 1, 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 del D.Lgs. n. 414 del 1996, art. 3, comma 1, lett. b), come modificato dal D.P.R. n. 157 del 2013, quest'ultimo adottato in attuazione del D.L. n. 201 del 2011, art. 24, comma 18, 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 G. 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 impediente 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 del D.L. n. 791 del 1981, art. 6, 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. Tale ricostruzione non confligge - come invece opina parte ricorrente con la sentenza a Sezioni unite di questa Corte n. 17589 del 2015. La pronuncia si è occupata dell'interpretazione del D.L. n. 201 del 2011, art. 24, comma 4, 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 alla L. 8 agosto 1995, n. 335, art. 2, comma 26, 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 dal D.L. 31 maggio 2010, n. 78, art. 12, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni e integrazioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18 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, comma 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^o 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 del D.L. n. 791 del 1981, art. 6 comma 1, perchè 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.

42. Conclusivamente il ricorso deve essere respinto.

43. Ai sensi dell'art. 384 c.p.c., comma 1, 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 della L. n. 108 del 1990, art. 4, comma 2, 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 forfetarie 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 del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-quater, nel testo introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, 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 dello stesso art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, il 19 gennaio 2021.

Depositato in Cancelleria il 23 aprile 2021

Att. 2)



Roma, 31 Maggio 2021

Circ. n. 257/SSI/La.Ni

Ai Sigg. Presidenti e
Ai Sigg. Amministratori Delegati e
Ai Sigg. Direttori
delle Aziende e degli Enti Associati

Loro Sedi

OGGETTO: Newsletter di giurisprudenza

Si comunica che nell'apposita sezione del sito dell'Associazione dedicata alla giurisprudenza del lavoro www.asstra.it/conoscenza/visualizza_lista_documenti/sentenze.html sono state inserite le seguenti sentenze della Corte di Cassazione.

³
Corte di Cassazione - Sezione lavoro- sentenza n. 10884 del 2021

(Lavoro subordinato – Pensionamento personale viaggiante – Licenziamento “ad nutum” per raggiungimento età pensionabile – Illegittimità - Rivendicata prosecuzione attività lavorativa fino al raggiungimento del limite massimo per la pensione di vecchiaia - Sussistenza)

La Corte di Cassazione ha ritenuto che i lavoratori autoferrotranvieri facenti parte del personale viaggiante non possano essere esonerati dall'azienda al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia se hanno manifestato la volontà di proseguire il proprio rapporto di lavoro.

La sentenza in commento si fonda su di un indirizzo costante della Sezione Lavoro della Suprema Corte che, seppure in situazioni non relative al settore, ha reputato ancora vigente il comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1990, n.108 il cui contenuto dispone l'illegittimità del licenziamento “ad nutum”, ove il lavoratore che ha maturato i requisiti pensionistici, abbia 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.

La pronuncia in esame solleva non pochi problemi anche rispetto alla sentenza delle Sezioni Unite n. 17589 del 2015 che, interpretando il comma 4 dell'art. 24 della legge n. 214 del 2011 aveva stabilito che la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia fosse una facoltà delle parti e non un diritto potestativo del lavoratore, fissando un principio di carattere generale valido anche nei confronti di limiti pensionistici particolari stabiliti da ordinamenti specifici del settore di appartenenza.



ASSTRA – Associazione trasporti
00192 Roma – Piazza Cola di Rienzo 80/a
Tel. +39 06 68603.500 – Fax +39 06 68603.555
www.asstra.it – asstra@asstra.it
C.F.: 97210800583

Ciò posto, allo stato attuale della questione, si ritiene opportuno che le aziende valutino con attenzione eventuali richieste pervenute dai lavoratori ed informino con sollecitudine la scrivente al fine di poter predisporre le specifiche iniziative che si reputino necessarie in proposito.

Al solo scopo di facilitare l'esame delle eventuali domande, anche alla luce delle considerazioni che sorreggono la sentenza n.10884 del 2021 occorre evidenziare i seguenti punti:

- l'opzione deve essere esercitata almeno 6 mesi prima del compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia "anticipata" (62 anni);
- il massimo dell'età raggiungibile con l'opzione è 65 anni, ferma restando l'idoneità alle mansioni svolte.

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro- sentenza n. 11701 del 2020

(Lavoro subordinato – Licenziamento per giusta causa – Nozione).

La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare e non una punizione conservativa.

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro- sentenza n. 12032 del 2020

(Lavoro subordinato -Licenziamento per giusta causa – Permessi ex art. 33 L. 104/1992 - Controlli del datore di lavoro a mezzo di agenzia investigativa - Prova dell'abuso dei permessi – Necessità - Assenza di prova - Licenziamento per giusta causa – Illegittimità)

È illegittimo il licenziamento della dipendente per fruizione abusiva dei permessi ex L. 104/92 se dalla relazione dell'agenzia investigativa emerge un quadro lacunoso delle attività incompatibili svolte dalla lavoratrice, sempre che si tratti di attività che comunque sono a vantaggio del familiare disabile ma non implicanti necessariamente la permanenza presso l'abitazione di quest'ultimo. Solo ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede *(nella fattispecie in esame la dipendente non aveva svolto attività incompatibili con il permesso concesso ed, anzi, all'esito dell'istruttoria era emerso che la lavoratrice svolgeva "una serie di attività a vantaggio dell'anziana madre non implicanti necessariamente la permanenza presso l'abitazione della stessa")*.

Corte di Cassazione - Sezione lavoro- sentenza n. 12840 del 2020

(Lavoro subordinato – Procedimento disciplinare – Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare - Utilizzabilità degli atti penali - Sussistenza).

Nell'ambito del procedimento disciplinare sono utilizzabili quali prove nel connesso procedimento civile gli atti delle indagini preliminari e i brogliacci di polizia relativi a un procedimento penale incentrato sui medesimi fatti in virtù del consolidato orientamento secondo cui, nel processo civile, in mancanza di una norma di chiusura rispetto all'ambito delle prove utilizzabili, sono ammesse e rimesse al prudente apprezzamento del giudice le prove c.d. atipiche e comunque, genericamente, i documenti, la cui utilizzabilità nel processo è scontata e pacifica.

Corte di Cassazione - Sezione lavoro- sentenza n. 13411 del 2020

(Licenziamento per giusta causa - Nozione di insubordinazione - Comportamento extralavorativo - Rilevanza ai fini disciplinari - Sussistenza - Fattispecie: diverbio in azienda con il superiore gerarchico al di fuori dell'orario lavorativo).

La nozione d'insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale. Il carattere extralavorativo di un comportamento non ne preclude in via generale la sanzionabilità in sede disciplinare, in quanto gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dall'art. 2106 cod. civ., non vanno interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto di lavoro. Nello specifico è stata confermata la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente, in quanto la minaccia verbale perpetrata ai danni di una superiore era stata accompagnata da un atteggiamento intimidatorio idoneo ad incutere il timore di uno scontro verbale (*non necessariamente fisico*) fuori dai locali aziendali, tale da turbare la serenità della collega gerarchicamente sovraordinata. La condotta era stata peraltro aggravata dalla registrazione "*illegittima*" del diverbio, finalizzata a porre la collega in uno stato di maggiore soggezione.

Corte di Cassazione - Sezione lavoro- sentenza n. 14082 del 2020

(Lavoro subordinato - Infortunio sul lavoro - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Natura oggettiva - Esclusione – Colpa – Necessità - Onere della prova del lavoratore - Danno, violazione degli obblighi di comportamento e nesso causale – Necessità)

L'articolo 2087 c.c. non configura una responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, con la conseguenza di ritenerlo responsabile ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno nell'esecuzione della prestazione lavorativa, occorrendo sempre che l'evento sia riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento, concretamente individuati, imposti da norme di legge e di regolamento o contrattuali ovvero suggeriti dalla tecnica e dall'esperienza. Resta inteso che il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore sia se ometta di adottare le idonee misure protettive sia se non accerti e vigili il corretto ed effettivo utilizzo di queste misure. In tal senso incombe sul lavoratore l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, mentre permane sul datore di lavoro l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

Distinti saluti

La Direzione Generale
Il Direttore
Alessia Nicotera
Originale Firmato
A.N.