

N. R.G. 11605/2012



TRIBUNALE ORDINARIO di TORINO  
QUINTA SEZIONE LAVORO

Nella causa civile iscritta al n. r.g. 11605/2012 promossa da:  
STRATA PIETRO

avv. POZZA MASSIMO

RICORRENTE

contro

ITALGAS SPA

avv. FRUS GIORGIO- D'ONOFRIO ENRICO MARIA – MARESCA ARTURO

CONVENUTA

Il Presidente dott. Marco Buzano,  
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 25/03/2013,  
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Premesso

- che il ricorrente Strata Pietro è stato licenziato con lettera del 24.9.12 per avere maturato il diritto alla liquidazione della pensione di vecchiaia a decorrere dal 1°8.12;
- che ha impugnato il licenziamento, sostenendo che, per effetto dell'art.24, c. 4°, del D.L. 6.12.2011 n.201, conv. con legge 22.12.2011 n.214, sarebbe venuta meno la possibilità di licenziare ad nutum i lavoratori al raggiungimento dell'età pensionabile, essendo stata prevista l'efficacia delle disposizioni di cui all'art.18 L.300/70 sino al raggiungimento del limite massimo di flessibilità dei 70 anni;



- che la convenuta società Italgas eccepisce l'inapplicabilità del rito processuale di cui all'art.1, commi 47 e ss, della legge 92/12 e contesta nel merito il fondamento della domanda

osserva

in linea di diritto quanto segue.

L'eccezione di inapplicabilità del rito processuale di cui all'art.1, commi 47 e ss, della legge 92/12 non è fondata perché il ricorrente impugna il licenziamento sul presupposto che sia venuta meno la possibilità di recedere ad nutum dal rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile e non c'è dubbio che, in ipotesi di accoglimento della domanda, le conseguenze non potrebbero che essere quelle di cui all'art.18 L.300/70 perché il licenziamento sarebbe nullo per violazione di norme imperative.

Nel merito, ritiene il giudice che la domanda di impugnazione del licenziamento sia fondata e debba essere accolta.

L'art.24, c.4°, del D.L. 6.12.2011 n.201, conv. dalla legge 22.12.2011 n.214, dispone: *“Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (di seguito AGO) 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”.*



Contrariamente a quanto sostenuto dalla società convenuta, la norma è applicabile anche ai lavoratori che – come il ricorrente – abbiano maturato i requisiti per il trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità entro il 31.12.2011 e non solo a quelli che abbiano maturato i requisiti per la pensione dal 1° gennaio 2012: la norma di cui al 4° comma dell'art.24 non limita infatti la sua applicabilità a quest'ultima categoria di lavoratori, ma prevede indistintamente l'applicabilità dell'art.18 L.300/70 per tutti i lavoratori che, pur avendo conseguito i requisiti minimi per la pensione di vecchiaia, scelgano di proseguire l'attività lavorativa fino al limite massimo dei 70 anni.

Né si può sostenere che la disposizione sia applicabile soltanto qualora ci sia il consenso del datore di lavoro: la ratio della norma è quella di incentivare la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il conseguimento del diritto al pensionamento di vecchiaia e non è pensabile che l'obiettivo perseguito possa essere raggiunto con il consenso del datore di lavoro, considerato che in genere il datore di lavoro ha interesse a recedere subito dal rapporto.

Non si può neppure ritenere che il lavoratore abbia il dovere di comunicare preventivamente al datore di lavoro la sua intenzione di proseguire l'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia: la norma non prevede infatti alcun onere di comunicazione a carico del lavoratore e non appare d'altra parte applicabile la disposizione di cui all'art.6 della legge 29.12.90 n.407 che riguarda la diversa ipotesi del raggiungimento dell'anzianità contributiva massima e che è comunque incompatibile con la nuova normativa.

Il comportamento del ricorrente – che ha proseguito l'attività lavorativa dopo il raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia – è di per sé idoneo a dimostrare la sua intenzione di avvalersi della facoltà concessagli dall'art.24, c. 4°, del D.L. 201/11, indipendentemente da una comunicazione formale.

Il licenziamento deve essere pertanto dichiarato nullo per violazione di norme imperative, essendo stato intimato in contrasto con la specifica tutela prevista dall'art.24, c.4°, del citato D.L.



La conseguenza è che deve essere applicata la disposizione di cui al 1° comma dell'art.18 L.300/70, così come modificato dalla legge 92/12: la convenuta deve essere pertanto condannata a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto di € 4.400,00 lordi mensili (computata sulla base delle busta paga, tenendo conto dell'incidenza delle mensilità aggiuntive) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo.

In applicazione del criterio della soccombenza, la convenuta deve essere condannata a rifondere al ricorrente le spese di giudizio, liquidate in € 3.500,00, oltre al contributo unificato, IVA e CPA.

P. Q. M.

visto l'art.1, comma 49, della legge 92/12,

- dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 24.9.12;
- ordina la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condanna la Italgas s.p.a. a corrispondere a Strata Pietro, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto di € 4.400,00 lordi mensili dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo;
- condanna la convenuta a rifondere al ricorrente le spese di giudizio, liquidate in € 3.500,00, oltre al contributo unificato, IVA e CPA.

Si comunichi.

Torino, 29 marzo 2013

Il Presidente  
dott. Marco Buzano

