



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Udienza del 22.2.2021

N. 1890/2020

Tribunale Ordinario di Bergamo

Sezione Lavoro

Il Giudice di Bergamo

Dott.ssa Giulia Bertolino quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da



con l'avv. Yvonne Messi ed elettivamente domiciliato in Bergamo via Gabriele Camozzi, n. 3;

RICORRENTE

contro

INPS


con l'Avv. Alfonso Imparato ed elettivamente domiciliato in Bergamo, presso Ufficio Legale Inps, V.le Vittorio Emanuele n. 5;

RESISTENTE

OGGETTO: pensione requisiti.

Nelle note per l'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Bergamo, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 2.12.2020, il sig.  ha convenuto in giudizio INPS per l'accertamento del diritto alla pensione anticipata come lavoratore precoce ex L. 232/2016 a far data dall'1.02.2020, con conseguente condanna dell'Istituto a corrispondere le provvidenze economiche dovute ex Legge 232/2016, nella misura di € 1.642,83 lordi dal 1.02.2020, oltre interessi legali dal dovuto



al saldo, nonché condanna alla spese di lite con distrazione a favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

In fatto il ricorrente, a sostegno della propria domanda, esponeva:

- di essere stato licenziato il 24.10.2017 per superamento del periodo di comporto,
- di aver percepito la Naspi dal 13.11.2017 al 31.10.2019,
- di aver presentato domanda di certificazione per il diritto alla pensione anticipata come lavoratore precoce ex art. 1, comma 199 lett. A della L. 232/2016 in data 31.01.2020 e di aver contestualmente presentato domanda di pensione con decorrenza dall'1.02.2020,
- che INPS in data 15.04.2020 ha respinto la domanda di certificazione e quella di pensione, sostenendo che *“la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta per cause diverse da quelle indicate tassativamente dalla legge (licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604)”* (docc. 2, 3),
- di aver presentato domanda di riesame in data 21.04.2020, respinta con la medesima motivazione,
- di aver presentato ricorso il 15.07.2020, respinto il 2.09.2020 on la medesima motivazione.

Si è ritualmente costituita in giudizio la parte convenuta contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

In particolare confermava la correttezza del proprio operato in quanto, anche in base alle circolari attuative, *“la domanda del ricorrente è stata correttamente respinta perché la cessazione del rapporto a seguito di superamento del periodo di comporto non rientra nella casistica dei licenziamenti indicati tassativamente dalla legge ai fini dell'accesso al beneficio per i lavoratori precoci (licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604)”*.

Disposta la trattazione scritta dell'udienza, il Giudice - ritenuta la causa matura per la decisione e lette le note depositate - ha deciso la controversia come da sentenza depositata in forza della normativa eccezionale ed emergenziale di cui all'art. 83 c. 7 lett. h) D.L. n. 18/2020, conv. con mod. nella L. n. 27/2020, e successivamente modificato dal D.L. n. 28/2020 quale *“successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice”*, conv con L. 25 giugno 2020, n. 70, e in forza degli artt. 1 c. 2 della cit. L. n 70/2020 e art. 221 L. n. 77/2020 e successive proroghe.



L'art. 1, comma 199, lett. A, della Legge 232/2016 prevede

“A decorrere dal 1° maggio 2017, il requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, come rideterminato ai sensi del comma 12 del medesimo articolo 24 per effetto degli adeguamenti applicati con decorrenza 2013 e 2016, è ridotto a 41 anni per i lavoratori di cui all'articolo 1, commi 12 e 13, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che hanno almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni di cui alle lettere da a) a d) del presente comma, come ulteriormente specificate ai sensi del comma 202 del presente articolo:

a) sono in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi”.

La parte convenuta non contesta né la sussistenza degli ulteriori requisiti contributivi e anagrafici per l'accesso alla pensione né la conclusione da almeno tre mesi dell'indennità di disoccupazione, ma solo il presupposto della conclusione del rapporto con le modalità tassativamente indicate dalla legge.

Si tratta di valutare quindi se il licenziamento per superamento del periodo può essere sussunto nei casi tassativamente indicati dalla legge, ossia *“licenziamento, anche collettivo”*.

Il secondo comma dell'art. 2110 c.c. dispone che l'imprenditore può licenziare il lavoratore, nel caso in cui l'assenza per malattia superi un periodo (c.d. “periodo di comportamento”) stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, o in via residuale, dagli usi.

È un tipo speciale di licenziamento previsto dalla legge.

Il superamento del periodo di comportamento costituisce una causa speciale di recesso che prevale su quella generale prevista dalla legge (art. 3, legge n. 604/1966; Cass. 22 luglio 2005, n. 15508).

Non è un licenziamento disciplinare e di conseguenza non si applicano le norme sullo Statuto dei Lavoratori (art. 7, legge n. 300/1970).

Nemmeno può essere ritenuto un recesso per motivo oggettivo, ragione per cui non si applica la procedura preventiva di conciliazione cui all'art. 7, legge n. 604/1966.

Dalla piana lettura della disciplina appare chiaro che il Legislatore ha fatto riferimento a tutti i casi di perdita involontaria del rapporto di lavoro e certamente il licenziamento per superamento del periodo di comportamento costituisce un'ipotesi di perdita involontaria del rapporto di lavoro, così come lo è un licenziamento anche collettivo e delle dimissioni per giusta causa.



Pertanto non si può certo predicare che il licenziamento per superamento del comportamento possa essere ricompreso nei presupposti solo in forza di un'illegitima interpretazione estensiva della norma di legge eccezionale, ma dalla letterale interpretazione di essa nella nozione generale di "*licenziamento, anche collettivo*" non può che essere pienamente ricompreso il licenziamento per superamento del comportamento.

Non si vede come si possa dubitare della circostanza che il recesso datoriale per superamento del comportamento costituisca un tipo di licenziamento e tanto basta per rientrare nella casistica tassativa prevista dall'art. 1, comma 199, lett. A, della Legge 232/2016 "*in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo*".

Si può supporre che la fonte dell'equivoco in cui è caduto l'Istituto sia conseguente al riferimento alla L. 604/1966 ossia l'espressione "*nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*", ma tale espressione deve essere correttamente riferita alle "*risoluzioni consensuali*", che di regola non sarebbero un presupposto del beneficio per cui è causa, ma che lo sono solo in caso di risoluzione consensuale in seguito ad accordo trovato nell'ambito della procedura di cui al comma 7 dell'art. 7 della L. 604/1966.

Il riferimento al dettato dell'art. 7 della L. 604/1966 deve essere limitato alle sole risoluzioni consensuali, in quanto il presupposto per l'accesso al beneficio è anche lo status di licenziato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo - certamente estranea all'area di applicazione dell'art. 7 della L. 604/1966 - ma che il licenziamento collettivo sia presupposto per l'accesso al beneficio è confermato testualmente dalla legge stessa, ossia dall'art. 1, comma 199, lett. A, della Legge 232/2016

Pertanto, escluso che l'ambito di applicazione dell'art. 7 L. 604 /66 costituisca perimetro per la valutazione della sussistenza dei presupposti per l'accesso alla pensione, non si può che concludere nel senso che anche il licenziamento per superamento del comportamento rientra nella previsione testuale dei requisiti di cui dall'art. 1, comma 199, lett. A, della Legge 232/2016.

Sul punto infine vale precisare che le circolari citate dalla parte convenuta mai escludono dalla nozione di "*licenziamento*" rilevante ai fini dell'accesso al beneficio pensionistico il licenziamento per superamento del comportamento.

Non essendo stata avanzata alcuna altra eccezione dall'Istituto né in punto di requisiti anagrafici e contributivi né in relazione alla quantificazione del beneficio pensionistico richiesto,



la domanda di parte ricorrente deve essere integralmente accolta, avendo il ricorrente i contributi richiesti dalla legge, trovandosi in stato di disoccupazione e avendo concluso integralmente la Naspi da almeno 3 mesi, essendo la stessa conclusa il 31.10.2019 ed avendo lo Scintu presentato la domanda di pensione con decorrenza 1.02.2020.

Per quanto detto la domanda del sig. [redacted] è meritevole di accoglimento con la conseguenza che l'ente previdenziale deve essere condannato a corrispondere alla parte ricorrente la pensione anticipata come lavoratore precoce ex L. 232/2016 a far data dall'1.02.2020 pari alla somma mensile di € 1.642,83, oltre interessi legali dalla scadenza per il pagamento mensile al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, in accoglimento del ricorso,

- accerta e dichiara il diritto del sig. [redacted] a percepire la pensione anticipata come lavoratore precoce ex L. 232/2016 a far data dall'1.02.2020, e per l'effetto
- condanna INPS a corrispondere al ricorrente le provvidenze economiche dovute ex Legge 232/2016, nella misura di € 1.642,83 lordi mensili a far data dal 1.02.2020, oltre interessi legali da ogni debenza al saldo,
- condanna la parte convenuta a corrispondere alla parte ricorrente le spese di lite che liquida in € 1.700,00, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge con distrazione a favore del procuratore antistatario.

Bergamo, 22 febbraio 2021

Il Giudice
Giulia Bertolino

