

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: omissis.....

ha pronunciato la seguente: SENTENZA

sul ricorso proposto da:

CASSA DI RISPARMIO DI FERMO SPA (già Carifermo) in persona del legale rappresentante pro tempore Presidente avv. P.A., rappresentato e difeso, per mandato a margine del ricorso, dall'avv. DELL'OLIO MATTEO, indi dall'avv. ANTONIO VALLEBONA per procura speciale notarile in data 14.3.2006, elett. dom. in Roma presso il difensore, piazzale Clodio 14;

contro

P.G. rappresentata e difesa, per mandato a margine del controricorso, dagli avv. ALLEVA PIERGIOVANNI E PIERLUIGI PANICI, elett. dom. in Roma presso il secondo, via Otranto 18;

avverso la sentenza del Tribunale di Fermo n. 412.03 in data 2.4.2003, depositata il 12.4.2003;

udita la relazione della causa fatta dal Dott. Vincenzo Di Nubila all'udienza del 3.4, 2006;

udito per il ricorrente l'avv. Vallebona;

udito per il resistente l'avv. Alleva;

udito il Procuratore Generale in persona del Sostituto Dott. PIETRO GAETA, il quale ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

1. Con ricorso depositato in data 29.6.1998, P.G. conveniva dinanzi al Pretore di Fermo la Cassa di Risparmio di Fermo, esponendo che il 28.12.1992 essa attrice, impiegata alle dipendenze della convenuta, aveva indirizzato al datore di lavoro una lettera con la quale optava per rimanere in servizio fino al 35° anno di contribuzione e comunque fino al 60° anno di età. Il 15.5.1998 la Cassa di Risparmio, in vista del compimento del 60° anno, le intimava licenziamento. L'attrice sosteneva l'illegittimità del recesso siccome privo di giusta causa o di giustificato motivo, con ogni consequenziale pronuncia di carattere economico. Previa opposizione da parte della Cassa, il Pretore accoglieva la domanda.

2. Proponeva appello la convenuta, deducendo in via preliminare che l'azione sarebbe stata preclusa in quanto un licenziamento intimato per motivi diversi alla P. era stato dichiarato illegittimo in sede giudiziaria, ma la sentenza era stata annullata dalla Corte di Cassazione. Nel merito, il licenziamento era legittimo e la pretesa dell'attrice non teneva conto dell'articolo 128 del CCNL, in base al quale il datore di lavoro aveva comunque facoltà di collocare a riposo la dipendente al compimento del 60° anno. L'opzione della dipendente di continuare a lavorare fino al 35° anno di contribuzione non sottraeva alla Cassa il potere di recesso al compimento dell'età pensionabile. La P. era comunque in possesso dei requisiti pensionistici, perché al compimento del 60° anno fruiva di 18 anni di contribuzione; né poteva essere invocato il DLgs n. 54 del 1982, articolo 6 [1], non essendo stata formulata, almeno sei mesi prima del compimento dei 60 anni, la relativa opzione. In realtà la ricorrente, abbandonata la tesi della garanzia secca di permanenza in servizio fino al 35° anno di contribuzione, concentrava i suoi sforzi sulla legge n. 108 del 1990, articolo 4 [2].

3. Si costituiva l'attrice appellata ed insisteva nelle proprie deduzioni, sollevando in via di ipotesi questione di legittimità costituzionale della normativa applicabile.

4. La sentenza di appello dichiarava infondate le questioni pregiudiziali sollevate dalla Cassa, ritenendo in particolare che la vicenda giudiziaria inerente ad altro licenziamento intimato, per motivi diversi, alla P. non fosse rilevante. Nel merito, accertava che la domanda attrice non si limitava al profilo dedotto dalla Cassa, ma

andava esaminata con riferimento a tutte le fonti normative citate. Premesso che la comunicazione di opzione era stata effettuata il 29.12.1992, e cioè oltre sei mesi prima del compimento dell'età pensionabile, il giudice di appello confermava la sentenza di primo grado, ritenendo che:

- in linea di diritto, a seguito dell'assestamento normativo in materia di età pensionabile, il regime di libera licenziabilità nei confronti della donna lavoratrice si verificava al compimento del 65° anno di età;
- in linea di fatto, la lettera del 29.12.1992 andava interpretata nel senso che la P. intendeva rimanere al lavoro il più possibile, onde maturare la corrispondente contribuzione.

5. Ha proposto ricorso per Cassazione la Cassa di Risparmio di Fermo s.p.a., deducendo unico, articolato motivo. Resiste con controricorso P.G.. Entrambe le parti hanno depositato memoria integrativa.

Motivo della decisione

6. Con l'unico motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'articolo 360 del codice di procedura civile, n. 3[3], degli articoli 3, 4, 35, 37, 134 della Costituzione [4]; dell'articolo 15 disp. prel. c.c. [5]; degli articoli 1324, 1362, 2118 del codice civile [6]; degli articoli 112, 345, 416, 436 del codice di procedura civile [7]; della legge n. 604 del 1966, articoli 1 e 3[8], della legge n. 300 del 1970, articolo 18; del DL n. 791 del 1981, articolo 6[1], convertito con modificazioni nella legge n. 54 del 1982; della legge n. 108 del 1990, articolo 4 [2], del DLgs n. 503 del 1992, articolo 1 e tab. A; nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa punti decisivi della controversia, ex articolo 360 del codice di procedura civile, n. 5 [3]. La P. ha comunicato all'azienda che intendeva rimanere in servizio fino al 35° anno di contribuzione e comunque fino al 60° anno di età. L'articolo 128 del CCNL prevede che il datore di lavoro può recedere dal contratto nei confronti di chi ha compiuto il sessantesimo anno. Il personale femminile può recedere al 55° anno, ma può optare di continuare a lavorare fino al 35° anno di contribuzione, previa comunicazione da inoltrare al datore di lavoro almeno tre mesi prima del raggiungimento dell'età pensionabile. Nella specie, una garanzia di proseguimento del rapporto di lavoro fino al 35° anno di contribuzione risulta improponibile, dato che avrebbe comportato la permanenza in servizio dell'interessata fino a 70 anni. Quindi la facoltà della Cassa di collocare a riposo la dipendente permane al compimento del 60° anno di età e corrisponde al dato normativo che consente la recedibilità dal rapporto di lavoro nei confronti dei lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici.

Non poteva essere invocato il DL n. 791 del 1981, articolo 6 [1], non essendo stata fatta l'opzione sei mesi prima del raggiungimento dei 60 anni. La ricorrente censura altresì l'interpretazione che il Tribunale ha dato della lettera del 29.12.1992, andando ultrapetita.

7. Nel controricorso, P.G. insiste nelle proprie deduzioni, osservando che, ove la legge n. 108 del 1990, articolo 4, dovesse leggersi nel senso che l'età della libera licenziabilità è stata elevata a 65 anni per gli uomini ed è rimasta a 60 anni per le donne, sussisterebbe illegittimità costituzionale della norma per violazione dell'articolo 3 della Costituzione.

8. Il ricorso è infondato. La sentenza impugnata accerta, in fatto, che sino dal 29.12.1992, cioè oltre sei mesi prima del compimento del sessantesimo anno di età, P.G. ha chiesto per iscritto al datore di lavoro di continuare a lavorare fino a raggiungere il massimo della contribuzione e comunque fino al 60° anno di età. Del pari viene dato atto che, col ricorso introduttivo, l'attrice non ha affatto limitato la causa pretendi alla sola fonte normativa indicata dalla Cassa, ma ha basato la propria domanda su una serie di deduzioni: in particolare, la legge n. 54 del 1982, articolo 6 [1]; la prospettazione dell'età di 65 anni come data limite per la libera recedibilità; la

legge n. 903 del 1997 [9] e la legge n. 724 del 1994.

9. È noto che il testo originario della legge n. 604 del 1966 [8] prevedeva la libertà di recesso del datore di lavoro in caso di lavoratori i quali avessero maturato il diritto a pensione di vecchiaia, recependo la differenza tra uomini e donne, per i quali le due età erano fissate rispettivamente al 60° ed al 55° anno. Su tale assetto interveniva la Corte Costituzionale con la sentenza n. 137/1986 [10], la quale dichiarava l'illegittimità costituzionale della norma, nella parte in cui prevedeva il conseguimento della pensione di vecchiaia, e quindi il licenziamento della donna lavoratrice, al compimento del 55 anno di età anziché al compimento del 60° anno di età come per l'uomo. Con successiva sentenza n. 498/1988 [11], la Corte Costituzionale dichiarava illegittimo la legge n. 903 del 1977, articolo 4 [9], nella parte in cui subordinava il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la propria opera fino agli stessi limiti di età stabiliti per l'uomo, ad una opzione da esercitarsi entro la data di maturazione dei predetti requisiti. In base alle due pronunce sopra citate, è stato affermato il principio, di rango costituzionale, secondo il quale la donna non è licenziabile senza giustificato motivo prima del compimento della stessa età pensionabile stabilita per l'uomo. Il principio è stato ribadito con la sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale n. 256/2002 [12], la quale fornisce l'interpretazione della normativa vigente nel senso che i limiti per il pensionamento di vecchiaia sono stati spostati in avanti per tutti i lavoratori, mantenendo una differenza a beneficio delle donne.

10. Il legislatore ordinario si è adeguato alla pronuncia della Corte Costituzionale con la legge n. 108 del 1990, articolo 4 [2], che ha previsto il limite dei 60 anni, ai fini del licenziamento, per uomini e donne "in possesso dei requisiti pensionistici" e salva l'opzione di cui al DL n.791 del 1981, articolo 6 [1]. Indi si è riproposta la differenziazione dell'età del pensionamento di vecchiaia in misura differenziata per uomini e donne, talché allo stato si ha la maturazione del diritto a pensione di vecchiaia al 65° anno per gli uomini ed al 60° anno per le donne (vedi per il progressivo innalzamento dell'età pensionabile: legge n. 407 del 1990, articolo 6 [13]; legge n. 503 del 1992, articolo 1; legge n. 724 del 1994, articolo 11). Il testo vigente del DL n. 791 del 1981, articolo 6 [1], prevede che gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti i quali non abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima utile possono optare di continuare a prestare la loro opera fino al perfezionamento di tale requisito o per incrementare la propria anzianità contributiva e comunque non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età.

11. Questa Corte di Cassazione, chiamata ad occuparsi del caso di una lavoratrice licenziata al compimento del 60° anno di età, la quale non aveva comunicato l'opzione per la continuazione del servizio fino al 65° anno, ha ritenuto che "per quanto concerne le lavoratrici dipendenti, premesso che in base al combinato disposto delle disposizioni di legge che si sono succedute nel tempo ... deve distinguersi tra età pensionabile ed età massima lavorativa, entità non coincidenti in quanto nell'attuale ordinamento l'età massima lavorativa, più elevata, corrisponde all'età pensionabile stabilita per i lavoratori dell'altro sesso, la tutela obbligatoria, unitamente a quella reale (ricorrendo di questa le condizioni di legge) deve ritenersi estesa a tutte le lavoratrici che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile, non hanno ancora conseguito l'età massima lavorativa, con la conseguenza che alle stesse compete il diritto di proseguire il rapporto di lavoro anche dopo il compimento dell'età pensionabile e fino al giorno del raggiungimento dell'età massima lavorativa, senza necessità di alcun onere di comunicazione, da parte loro, al datore di lavoro, e con l'ulteriore conseguenza che a quest'ultimo è fatto divieto di esercitare il recesso ad nutum nell'arco di tempo indicato" Cassazione 24 aprile 2003 n. 6535 [14].

12. Nello stesso senso si è espressa Cassazione 8 luglio 2004 n. 12640 [15]: "premesse che i precetti costituzionali non consentono di regolare l'età lavorativa della

donna in modo difforme da quello previsto per gli uomini, non soltanto per quanto riguarda il limite massimo di età, ma anche per quanto riguarda le condizioni per raggiungerlo, mentre non contrasta con alcun precetto costituzionale la previsione, per le donne, di un limite di età inferiore per il conseguimento della pensione di vecchiaia (età pensionabile), il combinato disposto della legge n. 407 del 1990, articolo 6, comma 1 [13], e del DLgs n. 503 del 1992, articolo 1 - dal quale si desume la norma secondo cui sia i lavoratori che le lavoratrici, ferme restando l'identica età lavorativa (originariamente prevista in 62 anni e poi elevata a 65 anni) e la diversa età pensionabile, sono licenziabili ad nutum ove abbiano consentito o abbiano richiesto la liquidazione della pensione di vecchiaia - non contrasta con i suindicati precetti costituzionali giacché risultano esclusi dal beneficio della prosecuzione del rapporto di lavoro, e conseguentemente dal mantenimento della garanzia di stabilità del rapporto di lavoro, sia i lavoratori che le lavoratrici che già godono di pensione di vecchiaia senza alcuna distinzione in ordine alla diversa età lavorativa".

13. Di segno apparentemente contrario risulta Cassazione 6 febbraio 2006n. 2472 [16], relativa al caso di una lavoratrice la quale aveva raggiunto l'età pensionabile il 17 gennaio 2000 ed aveva impugnato il licenziamento intimato il 6 luglio 2001 con ricorso in data 2 novembre 2001, senza avere esercitato l'opzione di cui alla legge n. 54 del 1982, articolo 6 [1], nei sei mesi precedenti il raggiungimento dell'età pensionabile. Il diniego della facoltà di permanere in servizio è stato motivato, nella specie, con il mancato esercizio del diritto di opzione secondo la normativa vigente *ratione temporis*.

14. Giova peraltro porre in risalto come non venga adeguatamente censurata l'ulteriore ratio decidendi della sentenza di appello, la quale ha interpretato la lettera 29 dicembre 1992 della P. come manifestazione di volontà di continuare a lavorare il più possibile, rappresentando l'indicazione del 60° anno una sorta di subordinata, rapportata all'età pensionabile allora vigente, talché la lettera medesima deve intendersi come volta a conseguire il 35° anno di contribuzione col limite di legge nel frattempo spostato al 65° anno. Il giudice del merito, facendo corretta applicazione delle norme sull'interpretazione dell'atto giuridico, è andato alla ricerca della volontà della autrice della lettera al di là dell'espressione letterale isolata dal contesto. Tale statuizione si risolve in un apprezzamento in fatto, insuscettibile di riesame in sede di legittimità, in quanto adeguatamente giustificato dal giudice di appello con motivazione esauriente e completa, talché essa si sottrae alla censura proposta.

15. Il ricorso, per i suesposti motivi, deve essere rigettato. Le spese del grado seguono la soccombenza. Esse vengono liquidate in dispositivo.

P. Q. M.

La CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE rigetta il ricorso e condanna il ricorrente CASSA DI RISPARMIO DI FERMO SPA a rifondere all'intimata controricorrente P.G. le spese del giudizio di Cassazione, che liquida in Euro 13,00 oltre Euro cinquemila/00 per onorari, spese generali ed accessori di legge.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 3 aprile 2006. Depositato in Cancelleria il 1 giugno 2006