

LA SENTENZA DI REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO DEVE ESSERE ESEGUITA ANCHE SE, DURANTE IL PROCESSO, IL LAVORATORE ABBIA COMPIUTO 65 ANNI - *Deve escludersi l'automatica risoluzione del rapporto per raggiungimento del limite di età (Cassazione Sezione Lavoro n. 2582 del 6 febbraio 2007, Pres. Mattone, Rel. Di Nubila).*

Antonio D., dipendente della s.p.a. Poste Italiane è stato licenziato il 1 febbraio 1995 per raggiungimento della massima anzianità contributiva. Il Pretore di Roma, al quale egli si è rivolto, con sentenza del 13 gennaio 1998 ha annullato il licenziamento ordinando la sua reintegrazione nel posto di lavoro. Il 3 febbraio 1998 il lavoratore ha comunicato all'azienda l'opzione, in base all'art. 18 St. Lav., per il pagamento di quindici mensilità della retribuzione, in luogo della reintegra. Poste Italiane, rilevato che nel frattempo il lavoratore aveva compiuto il 65° anno di età, ha dichiarato di ritenere inapplicabile la reintegra perché il rapporto si era risolto "ipso iure" e per tale ragione ha rifiutato il pagamento dell'indennizzo. Antonio D. ha allora ottenuto un decreto ingiuntivo, contro il quale Poste Italiane ha proposto opposizione. Il Tribunale di Roma ha respinto l'opposizione. In seguito ad impugnazione proposta dall'azienda, la Corte di Appello di Roma ha confermato la sentenza di primo grado, così motivando:

• anche se il lavoratore ultrasessantenne non fruisce della tutela reale, una volta emessa sentenza di reintegrazione questa va eseguita;

• la questione inerente al compimento del 65° anno di età da parte del lavoratore doveva essere proposta prima dell'emissione di tale sentenza;

• non può essere contestata la sussistenza del provvedimento di reintegra, laddove Antonio D. doveva, se del caso, essere nuovamente licenziato;

• finché la sentenza di reintegra non venga riformata, il lavoratore può validamente optare per il versamento delle quindici mensilità;

• il rapporto di lavoro così ricostituito si estingue non già al momento dell'esercizio della facoltà di opzione, ma al momento del relativo pagamento;

• la misura dell'indennizzo deve essere rapportata al momento dell'esercizio dell'opzione e quindi deve corrispondere alla retribuzione globale di fatto, con esclusione delle voci eventuali o meramente indennitarie, ma comprese le corrisposizioni continuative quali il premio di produttività e l'indennità di funzione.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte d'Appello per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 2582 del 6 febbraio 2007, Pres. Mattone, Rel. Di Nubila) ha rigettato il ricorso. Dinanzi ad un giudicato il quale accerta il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro - ha affermato la Corte - non può il datore di lavoro unilateralmente ritenere che il rapporto di lavoro si sia risolto per altra causa, dovendo l'eventuale circostanza impeditiva alla reintegrazione essere fatta valere nel giudizio in cui la reintegrazione è stata disposta. Poiché per giurisprudenza costante, il CCNL di settore, nella parte in cui prevede l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro al compimento del 65° anno di età del lavoratore, deve ritenersi nullo per violazione di norme imperative, la Corte di Appello ha esattamente ritenuto che la società convenuta avrebbe, se del caso, dovuto procedere a nuovo licenziamento del lavoratore e non eccipere la presunta estinzione "de iure" del rapporto.