



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO

§§§

Il Tribunale Civile di Salerno, Sezione Lavoro e Previdenza,
nella persona del Giudice del Lavoro, dott. Luigi Barrella, ha
pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio civile di primo grado iscritto al n. 4477/2023 R.G.
Affari Civili Contenziosi, discusso con scambio di note scritte ex
art. 127 ter cpc nel termine del giorno 07.02.2025, avente ad
oggetto: “Risoluzione unilaterale del rapporto”;
e vertente

tra

 rappresentato e difeso dall'avv. M. Petrone del
Foro di Roma in virtù di mandato in calce al ricorso, elettivamente
domiciliato presso lo studio del difensore in Roma, Via Oslavia, n.
28;

Ricorrente

e

I.N.P.S. – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in persona
del Presidente p.t., rappresentato e difeso dagli avv.ti V. Di Maio,
N. Di Ronza e G. Tellone in virtù di procura generale in data
23.01.2023 per notar Fantini di Fiumicino, elettivamente
domiciliato presso la sede dell'Avvocatura Distrettuale in Salerno,
Corso G. Garibaldi, n. 38;

Resistente

SENTENZA

N. ____/2025

OGGETTO

**Risoluzione
unilaterale
del rapporto**

Registro Generale

N. 4477/23

CRONOLOGICO

N. _____

REPERTORIO

N. _____

n. 005/2025 R.B. Lav.

Discusso nel termine
del 07.02.2025
con scambio di note scritte
ex art. 127 ter cpc

Deposito minuta

Pubblicazione in data



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/02/2025
 All'udienza di discussione del giorno 07/02/2025 le parti hanno

discusso la causa con scambio di note scritte ex art. 127 ter cpc e, quindi, hanno precisato le conclusioni, riportandosi alle conclusioni già formulate negli scritti difensivi.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

DELLA DECISIONE

I. Con ricorso depositato in data 04.08.2023 ~~XXXXXXXXXX~~, già Dirigente amministrativo dell'Istituto resistente, adiva il Tribunale di Salerno, Sezione Lavoro, e impugnava il provvedimento dell'Inps di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, comunicato con nota del Direttore Generale prot. INPS.0003.20/02/2023.0034175 in data 20.02.2023; e chiedeva all'adito Tribunale di voler accogliere le seguenti conclusioni: *"a) accertare e dichiarare - previa, ove occorra, disapplicazione delle determinazioni commissariali INPS n. 56 del 24.4.2014 e n. 26 del 27.11.2014 - l'illegittimità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con il dott. Barresi, comunicata con nota del Direttore Generale prot. INPS.0003.20/02/2023.0034175 del 20.02.2023, successivamente ricevuta dal ricorrente, con cui l'Istituto ha disposto che il predetto rapporto di lavoro "è da intendersi risolto con decorrenza 1° dicembre 2023", con conseguente declaratoria di nullità e/o annullamento e/o disapplicazione e comunque di assoluta inefficacia della risoluzione medesima;*

a1) in via subordinata, ove la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con il dott. Barresi di cui alla precedente lettera a) fosse da intendersi quale licenziamento, accertarne e dichiararne l'illegittimità, per assenza di giusta causa e/o di giustificati motivi, con conseguente declaratoria di nullità e/o annullamento e/o disapplicazione e comunque di assoluta inefficacia del licenziamento medesimo;

b) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a permanere nel posto di lavoro fino a quando lo stesso raggiungerà l'età massima



pensionabile secondo la normativa vigente (art. 2127, terzo comma) del 10/02/2025

ogni caso integri anche gli incarichi dirigenziali in essere fino alla naturale scadenza (31.12.2025), adottando ogni conseguente statuizione di condanna nei confronti dell'INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale in persona del legale rappresentante p.t.;

b1) in via subordinata, nell'ipotesi in cui, nelle more del giudizio, il ricorrente fosse rimosso dal posto di lavoro a decorrere dall'1.12.2023, accertare e dichiarare il diritto dello stesso ricorrente:

b1.1) ad essere reintegrato nel proprio posto di lavoro, con i medesimi incarichi, mansioni, qualifica e retribuzione attualmente in godimento;

b1.2) alla corresponsione di tutto quanto dovutogli a titolo di retribuzioni ed oneri accessori (come risultanti dai cedolini prodotti sub docc. 27-34 e pari ad € 6.064,00 netti al mese), nella misura che sarà determinata dall'Ill.mo Tribunale, anche in via equitativa ex art. 1226 c.c., a far data dalla risoluzione/licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione nel suo posto di lavoro; il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge, con declaratoria di non interruzione del rapporto di lavoro;

b1.3) al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (quest'ultima pari ad € 6.064,00 e composta dalle seguenti voci a tal fine rilevanti: stipendio € 3.481,60; indennità vacanza contrattuale € 41,78; retribuzione di posizione fissa € 966,55; retribuzione di posizione variabile € 2.304,19), in riferimento al periodo decorrente dal giorno della risoluzione/licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, da determinarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c.c.; del risarcimento del danno per il mancato conseguimento dell'indennità di mobilità e dell'indennità di risultato, commisurata agli importi attualmente ottenuti dal ricorrente (€ 30.000,00 lordi annui per la mobilità; € 71.450,00 lordi annui per l'incarico presso la sede provinciale di Salerno ed € 42.000,00 lordi



annui per l'incarico presso la società (art. 127 ter c.p.c.) in riferimento al periodo decorrente dal giorno della

risoluzione/licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, da determinarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c.c.; nonché di un ulteriore risarcimento del danno esistenziale e per perdita di chance, pari ad almeno € 2.000,00 al mese, in riferimento al periodo decorrente dal giorno della risoluzione/licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, da determinarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c.c.; oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge;

b1.4) al versamento di tutti i contributi assistenziali e previdenziali dalla data della risoluzione/licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione;

il tutto adottando ogni conseguente statuizione di condanna nei confronti dell'INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale in persona del legale rappresentante p.t.;

b2) in via ulteriormente subordinata, ove non fosse possibile la reintegrazione del ricorrente nel proprio posto di lavoro, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente medesimo ad ottenere il pagamento ed il versamento degli importi di cui di cui alle precedenti lettere b1.2), b1.3) e b1.4), dalla data della risoluzione/licenziamento fino a quella in cui il ricorrente stesso raggiungerà l'età massima pensionabile secondo la normativa vigente (1.12.2030) ovvero, in via graduata, fino alla naturale scadenza degli incarichi dirigenziali in essere (31.12.2025), in ogni caso oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge, adottando ogni conseguente statuizione di condanna nei confronti dell'INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale in persona del legale rappresentante p.t.;

c) in via istruttoria, per l'ipotesi in cui l'Ill.mo Tribunale lo dovesse ritenere necessario ai fini della decisione, si chiede che voglia disporre, a sensi degli artt. 210 e 421 c.p.c., l'esibizione in giudizio da parte dell'INPS di tutti gli atti di affidamento di incarico dirigenziale di



~~seconda fascia adottando la prima fascia (art. 127 ter cpc) del 10/02/2025~~
Sentenza a verbale

d) in ogni caso, con vittoria di compensi e spese di lite, incluse le spese forfetarie al 15%, oltre accessori di legge”.

Quindi, il Giudice del Lavoro designato fissava, a norma dell'art. 415 cod. proc. civ., l'udienza di discussione, nonché il termine per la notificazione al resistente del ricorso e del decreto.

Instauratosi il contraddittorio mediante la rituale notifica nel termine fissato (cfr. relata di notifica agli atti), si costituiva in giudizio l'Inps, il quale impugnava l'avversa domanda e ne chiedeva il rigetto, in quanto infondata in fatto e in diritto.

Di poi, effettuata l'attività istruttoria di rito mediante l'acquisizione dei documenti allegati, nel termine fissato del giorno 07.02.2025 le parti hanno discusso la causa, con scambio di note scritte ex art. 127 ter cpc: indi, il Giudice del Lavoro ha deciso la causa come da sentenza in atti ex art. 429 c.p.c.

II. La domanda proposta da Barresi Maurizio è infondata e, pertanto, va rigettata.

Invero, come già evidenziato in altre pronunce richiamate dal resistente Istituto (le cui argomentazioni vengono *in toto* condivise e fatte proprie dal Tribunale adito, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ.), in forza dell'art. 72 D.L. n.112/2008, convertito nella legge n.133/2008 nella formulazione in vigore all'epoca di risoluzione del rapporto di lavoro in oggetto, è stata riconosciuta alle Pubbliche Amministrazioni la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale *“con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative ed ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi ...a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento”*.

In sostanza, quanto alle condizioni che legittimano l'esercizio di tale potere della P.A, oltre al presupposto della maturazione dell'anzianità



contributiva da parte del dipendente, assisa a carico del datore di lavoro, del 10/02/2025

solamente l'onere di fornire la motivazione circa la ricorrenza di esigenze organizzative e di indicare i criteri di scelta, al fine di assicurare il controllo, anche giurisdizionale, sull'esercizio di tale potere discrezionale in termini di idoneità della scelta sia a perseguire gli obiettivi della struttura organizzativa dell'ente sia a evitare disparità di trattamento tra i dipendenti.

Successivamente il legislatore ha consentito alla P.A. di individuare preventivamente, mediante un apposito atto organizzativo generale, i criteri di esercizio di tale facoltà; in particolare, l'art. 16, comma 11, D.L. n.98/2011, convertito nella legge n. 111/2011) ha disposto che: *"In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 art.72 d.l.n.112\2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo"*.

Di conseguenza, in base al costante orientamento della giurisprudenza della Suprema Corte, per la legittimità dei recessi disposti successivamente all'entrata in vigore di tale ultima disposizione, la P.A. non è tenuta ad adottare una specifica motivazione, essendo sufficiente il richiamo all'atto organizzativo generale nel quale sono indicate le esigenze organizzative ed i criteri di scelta sottesi all'esercizio della facoltà di recesso (cfr., tra le altre, Cass., Sez. Lav., sentenza n.6556/2019; Cass. n.150/2021).

Ciò posto, nel caso di specie, non essendo oggetto di contestazione fra le parti la maturazione da parte dell'odierno ricorrente del requisito dell'anzianità contributiva per il pensionamento, va evidenziato che nella comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, nota del Direttore



Generale prot. INPS n. 264/2025 (art. 1127 del r.d. 10/02/2025)

21.12.2022, viene espressamente richiamata la determinazione commissariale n. 26/2014, avente ad oggetto le misure *“orientate al rinnovamento della dirigenza oltre che ad assicurare imparzialità ed uniformità di trattamento nell'applicazione della normativa in argomento”*, con conseguente esonero per l'Istituto dalla necessità di adottare una specifica motivazione in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro in oggetto.

D'altra parte, non può affermarsi l'inidoneità della richiamata determinazione commissariale per far ritenere assolto l'onere di motivazione di cui all'art. 72 del D.L. n. 112 sopra richiamato, in quanto adottata successivamente all'accorpamento all'Inps degli enti previdenziali Inpdap ed Enpals per far fronte al conseguente incremento di personale. In effetti, nella determina in oggetto la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro con il personale in possesso del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al trattamento pensionistico è espressamente ricondotta semplicemente al presupposto costituito da *“esigenza di mantenere, nell'ambito delle predette iniziative, misure di rinnovamento della dirigenza”*: tale esigenza ha una rilevanza del tutto autonoma rispetto alla necessità contingente di razionalizzazione della dotazione organica in termini di riduzione del personale conseguente all'accorpamento degli enti previdenziali.

Insomma, la scelta di disporre la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro del personale dirigente di prima e di seconda fascia a decorrere dalla maturazione del requisito dell'anzianità contributiva risponde alla richiamata esigenza di rinnovamento della dirigenza medesima e trova giustificazione in oggettivi ed evidenti vantaggi per l'Istituto, correlati, ad esempio, al minor costo dei nuovi assunti e all'apporto di ulteriori competenze, anche in termini di innovazione tecnologica, esigibili da questi ultimi.

Per quanto riguarda, poi, le deliberazioni del Consiglio di indirizzo e



RG n. 4477/2023
 Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/02/2025

vigilanza dell'Istituto, nelle quali sarebbe stata data come indicazione l'individuazione delle professionalità in luogo delle "mere logiche di sostituzione del personale", va evidenziato che eventuali indicazioni in tal senso, in quanto tali, non vincolano la potestà discrezionale dell'Istituto né tantomeno sono idonee a configurare l'illegittimità del recesso adottato sulla base della facoltà riconosciuta dalla legge.

Pertanto, può ben essere affermata la legittimità dell'operato dell'Istituto resistente ovvero della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro con il ricorrente, in quanto sufficientemente motivata in conformità all'art. 16, comma 11 del D.L. n. 98 sopra menzionato con il semplice richiamo alla determinazione commissariale n. 26/2014, determina nella quale sono stati indicati i criteri di esercizio della facoltà di recesso prevista dall'art. 72 della legge n. 133/2008.

Inoltre, in riferimento alle vicende oggetto del presente giudizio, va richiamato l'orientamento già espresso anche dal Tribunale di Potenza in un caso analogo, con l'ordinanza emessa in data 22.04.2016, le cui argomentazioni, chiare ed esaustive, vengono *in toto* condivise e fatte proprie dal Tribunale adito, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ., sotto tale ultimo profilo essendo appena il caso di evidenziare che, quanto alla possibilità di motivare "per relationem" a condivisibili scritti difensivi, con la sentenza delle SS. UU. n. 642 del 16/01/2015, si è osservato che *"nel contenzioso civile, in cui di regola si contrappongono due parti o più parti, il compito del giudice è, come già rilevato, quello di decidere la controversia accogliendo - e rispettivamente rigettando - , totalmente o parzialmente, le pretese di una parte rispetto all'altra e ciò (a meno che non emerga la necessità di una diversa ricostruzione giuridica e fattuale della vicenda) per le ragioni dalla medesima espresse nei propri atti"*, che *"d'altro canto, lo scopo di una difesa professionale e della presentazione di scritti difensivi è proprio quello di convincere il giudice delle proprie buone ragioni"* e che quindi, quando



ciò (come nella specie) non si è accettato, ma è quanto più giusto, adempiendo il proprio dovere di decidere la controversia, accogliesse l'istanza che ritiene meritevole di tutela (solo o anche) alla stregua delle ragioni esposte dalla parte nei propri scritti difensivi, ove queste ragioni risultassero espresse in modo chiaro ed esaustivo, sarebbe ipocrita chiedere al medesimo giudice di esporre nuovamente con diverse parole le medesime motivazioni che lo hanno convinto a stabilire una determinata regolamentazione degli interessi in conflitto, risultando invece più ragionevole, nonché in perfetta linea con un processo giusto, di durata contenuta ed ispirato al principio di effettività, riportare nella motivazione i passi dell'atto di parte condivisi e fatti propri dal giudice, piuttosto che parafrasarli in nome di una espositiva priva di qualsivoglia fondamento logico o giuridico".

In particolare, il Tribunale di Potenza ha così argomentato:

"In via preliminare si osserva che il caso di specie va obbligatoriamente assoggettato al rito introdotto dalla legge 92/2012, non trattandosi di una risoluzione ope legis di un rapporto di lavoro quanto piuttosto di un recesso datoriale nell'ambito del pubblico impiego privatizzato al quale, pertanto, non può negarsi l'applicazione della normativa in materia di licenziamento, sia sostanziale che processuale, deponendo in tal senso il rinvio mobile di cui all'art. 51 del D.Lgs. 165/2001 (Tribunale Perugia ordinanza 15.1.2013).

La sussunzione del caso in esame nella fattispecie del licenziamento determina l'applicabilità della sola disciplina di cui all'art. 6 della legge 604/1966, con conseguente rigetto dell'eccezione di improcedibilità per mancato esperimento dell'iter amministrativo sollevata.

Nel merito la domanda non merita accoglimento.

Parte ricorrente lamenta, in primo luogo, il difetto di motivazione del provvedimento impugnato.

Sul piano normativo si osserva che la portata e l'intensità dell'obbligo motivazionale gravante sulla Pubblica Amministrazione che si avvalga



Sentenza a verbale (art. 127 ter co) del 10/02/2025

della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro anche del personale dirigenziale si desume dal combinato disposto della norma di cui all'articolo 72, comma 11, del d.l. n. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del d.l. 90/2014 e della norma di cui all'art. 16, comma 11, del decreto legge 98 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011 n. 111. In particolare, l'art. 72, comma 11, del d.l. n. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con modifiche nella legge n. 114/2014 dispone che "Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24...", L'art. 16, comma 11, del decreto legge 98 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011 n. 111, precisa: "In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al



visto dei competenti organi di controllo”.

Applicando le citate disposizioni al caso di specie deve ritenersi

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/02/2025

ottemperato l'obbligo motivazionale gravante sull'Istituto resistente con riferimento al provvedimento del 29.05.2015, anche in forza dei richiami nello stesso contenuti.

Si osserva al riguardo che in tale atto è dato riscontrare: 1) il riferimento alla determinazione n. 56 del 2014 nonché alla determinazione n. 26 del 2014 integrativa della prima; 2) con riguardo alle esigenze organizzative sottese alla risoluzione del rapporto di lavoro per cui è causa, inoltre, si richiamano dettagliatamente gli artt. 2, 4, e 27 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., l'art. 30 del Regolamento di Organizzazione, la regolamentazione di cui al CCNL 2002-2005 dei dirigenti dell'area VI, enti pubblici non economici e la normativa di cui alla legge 190/2012; 3) si rappresenta la scelta dell'Istituto di avvalersi di criteri, obiettivi ed imparziali, predeterminati con normativa regolamentare per tutta la dirigenza, ovvero quello dell'età anagrafica e/o dell'anzianità contributiva, richiamando il comma 10 dell'art. 24 del decreto legge del 6.11.2011 n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22.12.2011 n. 214; 4) si richiama l'ordinanza emessa in data 8.5.2015 dal Giudice del lavoro del Tribunale di Potenza, si rappresenta la necessità di rinnovare la risoluzione del rapporto, non essendo venute meno le esigenze organizzative di cui alle determinazioni richiamate e, in ottemperanza alla pronuncia, si rappresenta il rispetto del termine di naturale scadenza (30 novembre 2015) dell'incarico conferito con provvedimento prot. n. 34697 del 18.12.2012; 5) si richiama, infine, la certificazione del diritto a pensione e il rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 72, comma 11, della legge 133/2008, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto legge 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014. Dal contenuto del provvedimento oggetto del presente giudizio, necessariamente diverso da quello già impugnato anche perché attuativo dell'ordinanza emessa in data



8.5.2015 all'esito della verifica compiuta dal tribunale, si è tenuto conto delle esigenze organizzative quanto i criteri di scelta, in conformità al disposto di cui all'art. 72, comma 11, cit.

Al riguardo si è pronunciata la Corte di Appello di Roma, sezione lavoro, con sentenza n. 9043/2015 la quale, con motivazione che lo scrivente magistrato ritiene di condividere, ha statuito: "Nel caso in esame, è del tutto evidente il processo di riorganizzazione in atto dell'INPS, in considerazione dell'assorbimento, nella propria compagine, di due importanti istituti previdenziali (INPDAP ed Enpals); per cui non risulta incoerente con l'indubbio piano di riassetto in atto la scelta di procedere ad un rinnovamento della compagine dirigenziale, applicando indistintamente a tutta la Dirigenza dell'Istituto la risoluzione automatica del rapporto a prescindere dalla natura dell'incarico e da ulteriori valutazioni.

Si ribadisce in proposito che l'INPS, nella lettera di recesso, non si è limitato a richiamare la norma di legge attributiva della facoltà, ma ha anche fatto esplicito rinvio alla determinazione n. 56/2014, nella quale,...., si dà ampiamente conto delle ragioni che rendevano necessario avvalersi del potere conferito dal legislatore nei confronti di tutti i soggetti in possesso della massima anzianità contributiva.

E' poi evidente che non possa il dipendente censurare nel merito le scelte del datore di lavoro ed il Giudice sostituirsi alla Pubblica Amministrazione nella valutazione sulla opportunità o meno degli interventi organizzativi dalla stessa attuati per garantire l'efficienza dei servizi, nel rispetto delle linee guida dettate dal legislatore".

Quanto alla doglianza relativa all'intimazione del licenziamento impugnato prima del raggiungimento dell'età pensionabile è in atti documentazione dalla quale risulta la domanda del ricorrente di pensione anticipata datata 26.11.2015 e il relativo collocamento in quiescenza da parte dell'Istituto con decorrenza dall'1.12.2015, avendo parte ricorrente raggiunto la prescritta anzianità contributiva di 42 anni



e tre mesi, fermo restando che la norma in questione (art. 27, co. 1, lett. a) del D.L. n. 201 del 6/12/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 22/12/2011, ha riguardo all'anzianità contributiva.

Risulta priva di fondamento anche la doglianza relativa all'intimazione del licenziamento senza che il ricorrente fosse in soprannumero, requisito ultroneo rispetto alla citata disposizione.

Quanto, infine, all'asserita violazione dell'art. 6 Dir. 2000/78/CE, si rappresenta che, nel caso di specie, non è ravvisabile alcuna disparità di trattamento in ragione dell'età e, per l'effetto, alcuna discriminazione.

In particolare, si osserva che già nel corpo del provvedimento impugnato l'Istituto ha evidenziato come, nell'ambito delle iniziative e delle misure volte a favorire il generale rinnovamento della dirigenza, si sia avvalso dei "criteri predeterminati con normativa regolamentare per tutta la dirigenza, obiettivi ed imparziali, dell'età anagrafica e/o dell'anzianità contributiva, come definiti dal comma 10 dell'art. 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22/12/2011 n. 214", si osserva peraltro che, anche a voler ritenere una disparità di trattamento in ragione dell'età (circostanza da escludere nel caso di specie, avendo la P.A. operato legittimamente e non potendosi sindacare il merito delle scelte operate), la stessa non costituirebbe una discriminazione in quanto tale disparità sarebbe in ogni caso sussumibile tra quelle di cui alla seconda parte dell'art. 6 cit. ovvero le disparità "oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari", come è dato evincersi anche dagli atti richiamati nel provvedimento impugnato" (ordinanza del Tribunale di Potenza, emessa in data 22.04.2016 nel giudizio n. 3236/2015 R.G. D'Ago c. Inps).

In conclusione, quindi, per tutti i suesposti motivi, la domanda proposta dalla parte ricorrente risulta infondata e, pertanto, va



rigettata. Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/02/2025

III. Per quanto riguarda la regolamentazione delle spese di lite, alla soccombenza segue ex art. 91 cod. proc. civ. la condanna del ricorrente al rimborso delle stesse in favore del resistente Inps, le quali vengono liquidate in dispositivo, in applicazione della tariffa professionale vigente di cui al D.M. n. 55/2014, con riduzione ex art. 4, comma I, causa di valore indeterminabile.

P.Q.M.

Il Tribunale Civile di Salerno, in funzione di Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da ~~XXXXXX~~
~~XXXXXX~~ nei confronti dell'Inps, con ricorso depositato in data 04.08.2023 e ritualmente notificato, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione reietta, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Condanna il ricorrente al pagamento in favore del resistente Inps delle spese di lite, che vengono liquidate in euro 4.750,00 per compenso, oltre Iva e Cassa, se dovute, come per legge, e rimborso spese generali 15%.

Così deciso in Salerno in data 07.02.2025.

Il Giudice del Lavoro

dott. Luigi Barrella