



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

In persona della Giudice dott.ssa Aurora Filicetti ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile del lavoro iscritta al n.6336/2025 R.G.L. promossa da:

TRON LUCIANO ass. avv. ROBERTO CARAPELLE

parte ricorrente

c o n t r o

I.N.P.S. ass. avv.ta EMILIA CONROTTO

parte convenuta

Oggetto: pensione

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Luciano Tron ha evocato in giudizio l'Inps, chiedendo all'intestato Tribunale:
"previa ove d'uopo remissione alla Corte Costituzionale della legittimità costituzionale della norma di cui all'art 1 c.199 della legge 232/2016 nella parte in cui non equipara la cessazione del contratto a tempo determinato al licenziamento del lavoratore assunto a tempo indeterminato ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico cd precoce di cui alla medesima legge per violazione degli art. 3 e 38 e 117 della Costituzione per le ragioni di cui in ricorso; previa ove d'uopo la remissione ex art 267 TUE della medesima norma per contrasto con l'art 4 dell'Accordo Quadro approvato con direttiva 70/1999 per escludere senza ragione oggettiva le cessazioni da lavoro a tempo determinato determinate da mancata proroga del contratto dal trattamento previdenziale per cui è causa, ammesso invece in favore dei lavoratori a tempo indeterminato che hanno cessato dal lavoro per



licenziamento anche per giusta causa; accertarsi e dichiararsi che l'Inps deve essere condannata a concedere al ricorrente con decorrenza 01/04/2025 il trattamento pensionistico della pensione anticipata lavoratori precoci legge 232/2016 ed a corrispondergli i ratei maturati e maturandi da tale data oltre interessi legali".

2. A sostegno della domanda proposta, il ricorrente ha dedotto: di aver iniziato la propria attività lavorativa all'età di 15 anni in data 1 ottobre 1979 e di avere successivamente lavorato alle dipendenze di diversi datori di lavoro sino al 31 maggio 2020 quando, dopo un periodo di disoccupazione, è stato assunto con contratto a tempo determinato dalla Telecontrol srl dal 1 giugno 2020 al 25 novembre 2020; di avere percepito la Naspi dal 22 dicembre 2020 per 81 giorni; di avere chiesto ed ottenuto l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari dal 27 marzo 2021 al 28 dicembre 2024 e di avere così raggiunto il requisito dei 41 anni di contribuzione; di avere presentato domanda di pensionamento per lavoratori precoci in data 28 marzo 2025; che tale domanda è stata respinta in quanto il suo rapporto di lavoro era cessato per scadenza del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il ricorrente ha sostenuto di essere in possesso di tutti i requisiti richiesti dall'articolo 1 comma 199 della legge n. 232/2016 (legge finanziaria 2017), avendo concluso la prestazione di disoccupazione da più di tre mesi ed essendo in possesso del requisito contributivo di 41 anni, del requisito contributivo di almeno 12 mesi prima del compimento del diciannovesimo anno di età e del requisito dello stato di disoccupazione, in quanto il proprio contratto di lavoro a tempo determinato non è stato rinnovato a seguito della scadenza del termine.
4. Secondo parte ricorrente, l'esclusione della cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza del termine tra i requisiti legittimati l'accesso al pensionamento c.d. precoce sarebbe discriminatorio e, in ogni caso, privo di razionalità, in quanto la risoluzione del rapporto per scadenza del termine apposto al contratto di lavoro di fatto sarebbe equiparabile ad un licenziamento; l'art. 1 comma 199 della legge finanziaria 2017, nella parte in cui, senza una ragione oggettiva, esclude i lavoratori cessati al termine del contratto di lavoro a tempo determinato dalla possibilità di accedere al



trattamento pensionistico precoce in presenza di tutti gli altri requisiti previsti dalla legge, inoltre costituirebbe una palese violazione del principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato ex art. 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva CE 70/1990.

5. L' Inps si è costituito in giudizio e ha chiesto il rigetto della domanda proposta dal ricorrente in quanto infondata in fatto e in diritto.
6. L'ente previdenziale ha contestato l'equiparazione della cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato alle ipotesi previste dall'art. 1 comma 199, lett. a) legge 232/2016 e ha sostenuto che tale disposizione normativa, in presenza degli altri requisiti previsti dallo stesso articolo e dagli articoli successivi, riconoscerebbe il diritto ad accedere al trattamento pensionistico per i lavoratori precoci esclusivamente a coloro che abbiano perduto involontariamente l'occupazione in corso e che, in assenza della causa di interruzione del rapporto di lavoro, avrebbero continuato a lavorare; che non sarebbe ravvisabile alcuna violazione dei principi del diritto comunitario e, in particolare, del principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato, in quanto l'accesso al trattamento pensionistico non rientra tra le "condizioni di impiego" di cui all'accordo quadro allegato alla direttiva CE 70/1999; che, inoltre, l'accesso al trattamento pensionistico per lavoratori precoci sarebbe consentito entro i limiti di spesa indicati dal comma 203 dell'art. 1 della legge 232/2016 e, pertanto, l'individuazione delle categorie dei lavoratori ammessi al trattamento pensionistico sarebbe coerente con la limitazione delle risorse disponibili.
7. Preliminarmente, deve rilevarsi che i fatti di causa rilevanti ai fini del decidere sono pacifici e documentali: il ricorrente è stato assunto dalla Telecontrol srl con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato dal 1/6/2020 al 25/11/2020 (doc. 2 ric.); successivamente alla cessazione di tale rapporto di lavoro, ha percepito l'indennità Naspi per 81 giorni con decorrenza dal 22/12/2020 (doc. 4); in data 28/03/2025 ha presentato domanda di certificazione del diritto per lavoratori precoci n. domus 9185000069883 e in pari data domanda pensionamento per lavoratori precoci n. 9185000069894; la domanda di certificazione 9185000069883 è stata respinta in quanto il ricorrente ha cessato il rapporto di lavoro per scadenza del termine apposto al



suo contratto di lavoro; la domanda di pensione 9185000069894 è stata respinta in quanto *“la verifica ha dato esito negativo. Sono esclusi i casi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato”*.

8. La questione in contestazione nel presente giudizio è se la cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato legittimi o meno l'accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori c.d. precoci.
9. La fattispecie è regolata dall'art. 1, comma 199, lett. a), legge n. 232 del 2016, secondo il quale: *“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, e' 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 eta' 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 [...]”*.
10. La sopra riportata disposizione normativa è chiarissima nel limitare la platea dei destinatari del beneficio pensionistico, riservandolo a coloro che si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, individuale e collettivo, per dimissioni sorrette da giusta causa o per risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 604/1966.
11. Le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, diverse dal licenziamento, prese in considerazione dall'art. 1 comma 199 lett. a) della legge 232/2016 sono state tipizzate e sono esclusivamente le dimissioni per giusta causa e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ex art. 7 legge 604/1966; l'art. 1



comma 199 lett. a) non contiene espressioni che consentano di estendere la misura ad altre ipotesi di disoccupazione diverse da quelle espressamente previste.

12. Né è sostenibile che la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza del termine sia una sorta di "licenziamento mascherato": la cessazione del rapporto, infatti, è l'effetto diretto della pattuizione iniziale del termine.
13. La stringente limitazione dei requisiti soggettivi di accesso al trattamento pensionistico anticipato, inoltre, appare coerente con l'individuazione di stanziamenti annuali predeterminati e con il collegamento del beneficio a un meccanismo di monitoraggio e, se necessario, di contingentamento (cfr. art. 1 comma 203 della legge 232/2016).
14. La limitazione della platea dei destinatari, pertanto, è funzionale al rispetto dell'art. 81 Cost. e i limiti di spesa non sono accessori, ma sono un elemento strutturale della disciplina del beneficio del trattamento pensionistico per i lavoratori precoci.
15. Parte ricorrente ha valorizzato il fatto che sono ammessi all'APE sociale (art. 1 commi 179 ss. della legge 232/2016) anche i lavoratori a tempo determinato che hanno perso il lavoro a seguito di scadenza del termine, ma l'argomentazione non è convincente, in quanto l'APE sociale è una misura assistenziale temporanea di accompagnamento alla pensione di vecchiaia mentre il beneficio oggetto di causa è una vera e propria pensione anticipata, con effetti permanenti sulla finanza pubblica.
16. D'altra parte, secondo la costante giurisprudenza della Corte costituzionale, la individuazione della platea dei destinatari di benefici pensionistici – e in particolare quando si tratta, come nel caso di specie, di trattamenti anticipati o di favore – è rimessa alla discrezionalità del legislatore, incontrando il solo limite della manifesta irragionevolezza (cfr. Corte Cost. n. 203/2014 e sentenze e ordinanze ivi citate).
17. Il limite di ragionevolezza nel caso di specie non appare violato, in quanto la posizione dei lavoratori a tempo determinato cessati per scadenza del termine apposto al contratto di lavoro ha connotati diversi da quelli delle ipotesi espressamente previste dall'art. 1 comma 199 lett. a): tali ipotesi, infatti, sono



caratterizzate dal fatto che la risoluzione del rapporto di lavoro è conseguenza di determinazioni unilaterali del datore di lavoro (licenziamento individuale o collettivo e risoluzione consensuale nell'ambito della procedura ex art. 7 della legge 604/1966) alle quali il lavoratore è estraneo ovvero ad inadempimenti del datore di lavoro medesimo di gravità tale da non consentire, anche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro (dimissioni per giusta causa); nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, invece, il rapporto di lavoro cessa automaticamente alla data pattuita, senza necessità di licenziamento formale, in quanto il termine apposto al contratto è stato concordato all'atto della stipula del contratto di lavoro.

18. Ora, è innegabile che i lavoratori a tempo determinato siano in una situazione di maggiore debolezza rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato (circostanza di cui è ben consapevole il legislatore, considerata tutta la produzione normativa – esemplificativamente, artt. 19 e ss. d.lgs. 81/2015 – volta a evitare abusi nell'utilizzo di contratti a termine), cionondimeno l'esclusione di tali lavoratori che si trovano in stato di disoccupazione a seguito della scadenza del termine dal beneficio del pensionamento per i lavoratori precoci, previsto dalla norma eccezionale di cui all'art. 1 comma 199 della legge finanziaria 2017, è frutto di una scelta discrezionale del legislatore chiamato a temperare la salvaguardia della sostenibilità del sistema previdenziale con i principi di eguaglianza e ragionevolezza (art. 3 Cost.) e con la tutela della proporzionalità e dell'adeguatezza dei trattamenti pensionistici (artt. 36 e 38 Cost.).
19. Parte ricorrente, infine, sul presupposto che l'esclusione dal beneficio pensionistico dei lavoratori a tempo determinato cessati per scadenza del termine costituisca una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla dir. 1999/70/CE, ha chiesto la disapplicazione dell'art. 1 comma 199 lett. a) e, conseguentemente, il riconoscimento della pensione per i lavoratori c.d. precoci.
20. Occorre, dunque, esaminare se il beneficio del pensionamento anticipato ai sensi dei commi da 199 a 202 dell'art. 1 della legge finanziaria 2017 possa rientrare nella nozione di "condizione di impiego" sancita dal diritto eurounitario.



21. Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia emerge chiaramente che le pensioni derivanti da un regime di previdenza legale non rientrano nella nozione di “condizione di impiego” e, pertanto, esulano dal campo di applicazione dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE.
22. A partire dalla sentenza *Impact* (causa C-268/06), la Corte, al fine di stabilire se una pensione rientra o meno nella nozione di “condizioni di impiego” posta dalla clausola 4 dell’ accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, ha fatto riferimento all’elaborazione giurisprudenziale formatasi con riferimento alla nozione di “retribuzione” rilevante ai sensi dell’art. 157 TFUE (già art. 141 TCE e in precedenza art. 119). È stato precisato che rientrano nella nozione di “retribuzione” ai sensi dell’art. 157 TFUE *«le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, ad esclusione di quelle derivanti da un sistema legale al cui finanziamento contribuiscono i lavoratori, i datori di lavoro e, eventualmente, i pubblici poteri in una misura meno dipendente da un rapporto di lavoro siffatto che da considerazioni di politica sociale»* (C. giust. CE, 15 aprile 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 131).
23. Conseguentemente, è stato affermato che *«rientrano nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro, le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, ad esclusione delle pensioni legali di previdenza sociale meno dipendenti da un rapporto siffatto che da considerazioni di ordine sociale»* (C. giust. CE, 15 aprile 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 132, con riferimento all’accordo quadro sul lavoro a tempo *determinato* allegato alla dir. 1999/70/CE).
24. Il medesimo orientamento è stato espresso dalla Corte di giustizia nella sentenza *Bruno e a.* con riferimento all’accordo quadro sul lavoro a tempo *parziale* allegato alla dir. 97/81/CE (C. giust. UE, 10 giugno 2010, *Bruno e a.*, C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 42: *«accertato che la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro è applicabile alle pensioni che dipendono da una relazione d’impiego tra lavoratore e datore di lavoro, ad esclusione delle pensioni legali di previdenza sociale, occorre ancora determinare se il regime*



pensionistico di cui trattasi nelle cause principali rientri nell'una o nell'altra categoria. A tal fine si devono applicare, per analogia, i criteri elaborati dalla giurisprudenza per valutare se una pensione rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE [divenuto art. 157 TFUE]» (C. giust. UE, 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 42).

25. Occorre, quindi, richiamare i criteri individuati dalla Corte di giustizia UE per operare la distinzione tra le pensioni che dipendono da una relazione d'impiego tra lavoratore e datore di lavoro e le pensioni legali di previdenza sociale. La Corte ha precisato che *«soltanto il criterio relativo alla constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore a causa del rapporto di lavoro che lo lega al suo ex datore di lavoro, vale a dire il criterio dell'impiego, desunto dalla lettera stessa dell'art. 141 CE [divenuto art. 157 TFUE], può avere carattere determinante. A detto criterio non si può, però, attribuire carattere esclusivo, dato che anche le pensioni corrisposte dai regimi previdenziali legali possono, in tutto o in parte, tener conto della retribuzione dell'attività lavorativa. Ebbene, siffatte pensioni non costituiscono retribuzioni ai sensi dell'art. 141 CE»* (C. giust. UE, 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 45). La non esclusività del criterio dell'impiego è dovuta al fatto che *«le considerazioni di politica sociale, di organizzazione dello Stato, di etica, o anche le preoccupazioni di bilancio che hanno avuto o possono aver avuto un ruolo nella determinazione di un regime da parte del legislatore nazionale non possono considerarsi prevalenti se la pensione interessa soltanto una categoria particolare di lavoratori, se è direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e se il suo importo è calcolato in base all'ultima retribuzione»* (C. giust. UE, 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 46).

26. Dunque, solo una pensione che soddisfi cumulativamente (C. giust. UE, 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 48) i seguenti tre criteri rientra nella nozione di "condizioni di impiego": a) interessa solo una categoria particolare di lavoratori; b) è direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati; c) l'importo è calcolato sulla base dell'ultima retribuzione.



27. Alla luce del sopra richiamato consolidato orientamento espresso dalla Corte di giustizia, risulta evidente che la pensione anticipata per i lavoratori precoci, essendo un'ordinaria pensione a carico dell'AGO (assicurazione generale obbligatoria) prevista per qualsiasi lavoratore dipendente in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 comma 199 della legge 232/2016, non può essere in alcun modo considerata una "condizione di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla dir. 1999/70/CE, in quanto non risulta soddisfatto il primo criterio individuato dalla giurisprudenza europea soprarichiamata per includere la pensione nella nozione di "condizioni di impiego" rilevante ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro.

28. Per tutte le ragioni fin qui esposte, il ricorso deve essere respinto.

29. L'assoluta novità della questione trattata giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,
respinge il ricorso;

compensa le spese di lite.

Visto l'art. 429 co.1 c.p.c., come mod. dal d.l.112/2008, indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Torino, 10/2/2026

La Giudice

Dr.ssa Aurora FILICETTI

-.

