

# Licenziamento del lavoratore pensionabile, accordo tacito di prosecuzione del rapporto e sindacato della Cassazione sui motivi delle parti

di P. Dui - 14 ottobre 2025

## 1. I fatti e l'iter processuale

Il caso esaminato dall'ordinanza della Corte di Cassazione 20 agosto 2025, n. 23603, qui commentata, prende le mosse dal licenziamento intimato il 2 maggio 2019 ad un dipendente della XX Spa, già preposto al trasporto di beni delle Forze armate presso l'aeroporto di F. Il recesso era stato motivato dal datore con il raggiungimento dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia.

- Primo grado. Il Tribunale di Roma respingeva integralmente la domanda del lavoratore, dichiarando legittimo il licenziamento e condannandolo, in via riconvenzionale, a restituire somme percepite a titolo di stock option.
- Appello. La Corte d'appello di Roma, con sentenza 21 maggio 2024 n. 1890, ribaltava la decisione: riteneva provata, per *facta concludentia*, la prosecuzione del rapporto oltre l'età pensionabile, fino alla naturale scadenza dell'appalto in cui il dipendente era impiegato. In assenza di una prova del datore circa la limitazione temporale annuale, il licenziamento appariva ingiustificato, poiché la pensionabilità non legittimava di per sé la cessazione. La Corte liquidava al lavoratore un risarcimento di 241.963 euro, pari a 18+4 mensilità ex art. 33, comma 20, CCNL, oltre al riconoscimento di premi di produzione (2018 e 2019), stock option maturate e valore dell'uso dell'auto aziendale. Non riconosceva invece i premi per il 2020, data la cessazione del rapporto in maggio e l'assenza di utili accertati.
- Cassazione. Contro tale decisione ricorreva per cinque motivi la XX Spa; il lavoratore resisteva con controricorso e proponeva ricorso incidentale articolato in tre motivi.

## 2. Il ricorso principale del datore di lavoro

### 2.1. Primo motivo – libera recedibilità e pensionabilità

Il datore denunciava violazione dell'art. 4 L. n. 108/1990, sostenendo che la prosecuzione oltre l'età pensionabile non togliesse la possibilità di recedere liberamente. La Cassazione ha ricordato il quadro normativo: *i*) art. 24, co. 4, d.l. 201/2011, conv. in l. 214/2011, che incentiva la prosecuzione fino a 70 anni con effetti sugli incrementi pensionistici; *ii*) Cass. S.U. n. 17589/2015, secondo cui la norma non attribuisce al lavoratore un diritto potestativo a restare fino ai 70 anni, ma se la prosecuzione avviene consensualmente, l'art. 18 Stat. lav. continua ad applicarsi entro tale limite; *iii*) Cass. n. 12108/2018, nello stesso senso.

Nel caso concreto, la Corte d'appello aveva accertato per *facta concludentia* la prosecuzione del rapporto; conseguentemente, trovava applicazione l'art. 18 e non la libera recedibilità ex art. 4 L. n. 108/1990. Il motivo è stato dichiarato infondato.

## **2.2. Secondo motivo – clausola arbitrale del CCNL**

Il datore invocava l'art. 38, commi 1-5, del CCNL, che prevede la facoltà di devolvere la controversia ad un collegio arbitrale. La censura è dichiarata inammissibile: la società non aveva specificato quando e come la questione fosse stata sollevata nei gradi di merito, né la rilevanza rispetto alla vicenda. Inoltre, il motivo presupponeva che non vi fosse stata prosecuzione del rapporto, ipotesi esclusa in fatto dai giudici di merito.

## **2.3. Terzo motivo – violazione dell'art. 24 d.l. 201/2011**

Si contestava la prosecuzione del rapporto senza un esplicito accordo o richiesta del lavoratore. La Corte di Cassazione ha ritenuto la censura infondata: la Corte d'appello aveva già accertato in fatto, con valutazione insindacabile, che la prosecuzione era risultata da comportamenti concludenti.

## **2.4. Quarto e quinto motivo – vizio di motivazione e onere della prova**

Con il quarto motivo la società lamentava vizio motivazionale (art. 360, n. 5 c.p.c.) per mancata considerazione dell'assenza di richiesta esplicita; con il quinto deduceva violazione dell'art. 2697 c.c., per erronea attribuzione di rilievo alla protrazione di fatto del rapporto in assenza di prova della richiesta del lavoratore. La Cassazione li ha esaminati congiuntamente, rigettandoli: la prosecuzione per *facta concludentia* esclude la libera recedibilità e rende inapplicabile la regola dell'art. 4 L. 108/1990.

Esito: il ricorso principale è stato integralmente rigettato.

## **3. Il ricorso incidentale del lavoratore**

### **3.1. Primo motivo – criteri di liquidazione indennità e stock option**

Il lavoratore deduceva violazione dell'art. 112, c.p.c., 2697 c.c. e art. 33 CCNL per due profili:

- a) errata liquidazione dell'indennità supplementare calcolata sulla sola retribuzione mensile e non sulla retribuzione globale di fatto;
- b) esclusione del premio di produzione e delle stock option per il 2020.

La Cassazione: *i*) dichiara inammissibile il profilo sub a) per difetto di autosufficienza: il ricorso non riportava integralmente la norma collettiva né gli atti processuali, secondo quanto imposto da Cass. S.U. n. 10374/2007 (necessità di trascrizione del testo contrattuale collettivo per consentire il controllo in sede di legittimità); *i*) rigetta il profilo sub b), rilevando che il rapporto era cessato prima che maturasse il diritto e che il lavoratore non aveva adeguatamente censurato l'interpretazione dell'appello, secondo cui il premio sorge solo a consuntivo, dopo la maturazione dell'intero esercizio.

### **3.2. Secondo motivo – omessa pronuncia sulla riconvenzionale**

Il lavoratore denunciava violazione degli artt. 156, 157, 160, 167, 416 c.p.c. e della L. n. 53/1994, per omessa decisione sulla domanda di restituzione delle somme già corrisposte, ritenuta inammissibile in appello. La Cassazione lo dichiara inammissibile: il vizio avrebbe dovuto essere dedotto come error in procedendo ex art. 360, n. 4, c.p.c. (omessa pronuncia ex art. 112 c.p.c.), non come violazione di legge sostanziale o vizio motivazionale. Sul punto richiama:

- Cass. n. 29952/2022;
- Cass. n. 21444/2024.

Il motivo è in realtà inammissibile perché non fatto valere col 360 numero 4 c.p.c. e la corte non è in condizione di verificare la ritualità dell'appello (che riportava la detta domanda). La S.C., come detto, ha già precisato che l'omessa pronuncia su alcuni dei motivi di appello – così come l'omessa pronuncia su domanda, eccezione o istanza ritualmente introdotta in giudizio - risolvendosi nella violazione della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, integra un difetto di attività del giudice di secondo grado, che deve essere fatto valere dal ricorrente non con la denuncia della violazione di una norma di diritto sostanziale ex art. 360, n.3, c.p.c., o del vizio di motivazione ex art. 360, n.5, c.p.c., in quanto siffatte censure presuppongono che il giudice del merito abbia preso in esame la questione oggetto di doglianza e l'abbia risolta in modo giuridicamente non corretto ovvero senza giustificare (o non giustificando adeguatamente) la decisione al riguardo resa, ma attraverso la specifica deduzione del relativo "error in procedendo" - ovverosia della violazione dell'art. 112 c.p.c., in relazione all'art. 360, n.4, c.p.c. - la quale soltanto consente alla parte di chiedere e al giudice di legittimità - in tal caso giudice anche del fatto processuale - di effettuare l'esame, altrimenti precluso, degli atti del giudizio di merito e, così, anche dell'atto di appello; pertanto, alla mancata deduzione del vizio nei termini indicati, evidenziando il difetto di identificazione del preteso errore del giudice del merito e impedendo il riscontro "ex actis" dell'assunta omissione, consegue l' inammissibilità del motivo.

### **3.3. Terzo motivo – liquidazione spese di lite**

Il lavoratore censurava la liquidazione delle spese ex DM n. 55/2014 per non avere applicato valori medi o massimi. La Cassazione lo ha ritenuto infondato, richiamando: Cass. n. 19989/2021: il giudice ha discrezionalità tra minimi e massimi tariffari, senza obbligo di aderire ai valori medi; Cass. n. 89/2021, Rv. 660050-02, sulla necessità di motivare solo in caso di scostamento ulteriore dai parametri.

Esito: il ricorso incidentale è stato integralmente rigettato.

## **4. Principi di diritto affermati/ribaditi**

1. Prosecuzione del rapporto oltre l'età pensionabile: il solo raggiungimento della pensionabilità non comporta libera recedibilità; se il rapporto è proseguito, anche tacitamente, continua ad applicarsi la disciplina dell'art. 18 Stat. lav. fino al limite massimo di flessibilità (70 anni) previsto dall'art. 24, co. 4, d.l. 201/2011 (Cass. S.U. n. 17589/2015; Cass. n. 12108/2018).

2. Autosufficienza del ricorso in Cassazione in materia di CCNL: il motivo che deduce violazione di contratto collettivo è inammissibile se non riporta integralmente la disposizione e non indica in che modo il giudice se ne sia discostato (Cass. S.U. n. 10374/2007).
3. Omessa pronuncia: deve essere dedotta ex art. 360, n. 4, c.p.c., come violazione dell'art. 112 c.p.c.; non è configurabile come vizio di motivazione o violazione sostanziale (Cass. n. 29952/2022; Cass. n. 21444/2024).
4. Liquidazione delle spese: il giudice gode di discrezionalità tra minimi e massimi tariffari; i valori medi non sono vincolanti (Cass. n. 19989/2021; Cass. n. 89/2021).

## **5. Considerazioni conclusive**

La decisione in commento è rilevante sotto più profili:

- Sostanziale: ribadisce che la pensionabilità non equivale a causa legittima di licenziamento. Se il rapporto prosegue, anche tacitamente, il datore non può invocare la libera recedibilità ex art. 4 L. 108/1990.
- Processuale: sottolinea il rigore sugli oneri di specificità e autosufficienza del ricorso, specie in materia di CCNL; ammonisce sulla corretta qualificazione dei vizi (error in procedendo vs violazione di legge).
- Pratico-applicativo: richiama le imprese a documentare con precisione eventuali limiti pattizi alla prosecuzione; i lavoratori, invece, devono articolare motivi tecnici, completi e autosufficienti.

Esito complessivo: rigetto sia del ricorso principale che di quello incidentale, con compensazione delle spese per reciproca soccombenza.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 agosto 2025, n. 23603](#)