

Tribunale di Roma, Ordinanza 24 febbraio 2014

Nuova sentenza del Tribunale di Roma sul diritto a lavorare sino al compimento del 70° anno di età.

(Tribunale Civile di Roma, Sezione Lavoro, ordinanza del 24 febbraio 2014, Est. Irene Ambrosi).

"1. Il ricorrente in data 16.07.2013 ha proposto ricorso per ottenere: la dichiarazione di illegittimità, nullità e annullabilità del licenziamento comminatogli da Rai Radiotelevisione italiana s.p.a. in data 8.02.2013, con effetto dal 28.02.2013; l'ordine di reintegrazione nel proprio posto di lavoro con mansioni di "quirinalista" responsabile, in via esclusiva, della copertura dell'informazione sugli avvenimenti politici concernenti il Quirinale e il Presidente della Repubblica; la condanna della convenuta al pagamento in proprio favore a titolo di risarcimento del danno di una somma pari alla retribuzione relativa al periodo dal licenziamento alla reintegrazione nel posto di lavoro sulla base della retribuzione mensile di euro 14.259,34, con vittoria di spese.

A fondamento del ricorso il ricorrente ha dedotto in fatto di aver richiesto alla RAI con missiva in data 7.01.2013 di "rimanere in servizio fino al compimento del 70 anno di età" e che con missiva RAI in data 8.02.2013 gli veniva risposto che il proprio rapporto di lavoro sarebbe cessato "alla data del 28 febbraio 2013" atteso che "avendo soddisfatto i requisiti assicurativi e contributivi previsti per la maturazione del diritto di una pensione di vecchiaia ai sensi della vigente normativa regolamentare dell'INPGI" e che "avrebbe potuto vedersi riconosciuto un trattamento pensionistico da parte di quest'ultimo Ente, con decorrenza dal mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro, vale a dire, nel Suo caso, dal 1 marzo presentando la relativa domanda entro il 28 febbraio p.v.". La RAI con la stessa comunicazione faceva altresì presente che "l'Ente di previdenza dei giornalisti ai sensi del d.lgs. n. 509/1994, in quanto privatizzato, non è tenuto a recepire autonomamente le modifiche al regime previdenziale obbligatorio generale e pertanto non è interessato, ad oggi, dalla nuova disciplina pensionistica introdotta con decorrenza 1 gennaio 2012, dall'art. 24 della l. 22 dicembre 2011, n. 214, come confermato dall'Ente medesimo con comunicato diffuso in data 7 dicembre 2011 e con una più recente nota del 7 maggio 2012".

In diritto, il ricorrente ha sostenuto l'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla RAI in ragione della pretesa applicabilità agli enti previdenziali privatizzati qual è l'INPGI della disciplina di cui all'art. 24, comma 4, 1. n. 214 del 2011 ai sensi del quale "*il perseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati sino all'età di settantanni (...)*" e ha insistito nel ritenere che "*Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità*" e che siano applicabili "le forme esclusive e sostitutive della Assicurazione Generale Obbligatoria" indicate dallo stesso richiamato art. 24, ultimo comma.

2. La Rai Radiotelevisione italiana s.p.a. si è costituita in giudizio motivando diffusamente sia in fatto che in diritto in merito alla non fondatezza del ricorso e ha chiesto, in via principale, il rigetto del ricorso e in via subordinata, nell'ipotesi di accoglimento delle domande avversarie, ha eccepito l'*aliunde perceptum* "*vale a dire quanto effettivamente percepito dal ricorrente a titolo di ratei pensionistici nel periodo di causa e successivamente alla cessazione del suo rapporto ovvero dal 28 febbraio 2012 sino alla data della eventuale reintegra*", con vittoria di spese di lite.

3. Sentite le parti, senza necessità di attività istruttoria e, previa concessione di termine per note, a scioglimento della riserva assunta all'udienza dell'11 febbraio 2014,

OSSERVA

4. Nel merito e nei limiti della cognizione consentiti in questa fase, ritiene questo giudice che il licenziamento irrogato dalla società convenuta al ricorrente sia illegittimo per le ragioni di seguito illustrate.

Sostiene il ricorrente l'applicabilità dell'art. 24 quarto comma, della legge n. 214 del 2011 agli enti privati privatizzati qual è l'INPGI anche in considerazione della circostanza che lo stesso Ente rientrerebbe tra le forme esclusive e sostitutive della Assicurazione Generale Obbligatoria. A sostegno di tale prospettazione il ricorrente aggiunge che la parificazione del regime giuridico dell'INPGI a quello dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) sarebbe confermata anche dalle disposizioni di cui all'art. 76, primo comma, della legge n. 388 del 2000.

Nelle note autorizzate parte ricorrente, tra l'altro, evidenzia che il legislatore con la norma di interpretazione autentica introdotta dall'art. 2 comma 5 del decreto legge n. 101 del 21.08.2013, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, avrebbe chiarito che per "*limiti ordinamentali*" si intendono quelli vigenti nel pubblico impiego.

Sostiene viceversa parte resistente che all'INPGI non è applicabile il comma 4 dell'art. 24 in questione, bensì piuttosto quanto previsto dallo stesso articolo al comma 24 ove con riguardo agli enti previdenziali privatizzati si dispone che vengano adottate misure volte ad assicurare l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni pensionistiche secondo bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di cinquantenni.

4.1 Innanzitutto è necessario dare conto del quadro normativo essenziale di riferimento ai fini dell'esame della presente controversia.

L'art. 24, quarto comma, della legge n. 214 del 2011 che ha convertito il decreto legge n. 201 del 2011, prevede che: "*Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (di seguito AGO) e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la pensione di vecchiaia si può conseguire all'età in cui operano i requisiti minimi previsti dai successivi commi. Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita, come previsti dall'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni e integrazioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità*".

Il legislatore, nel primo comma dello stesso articolo, ha spiegato la *ratio* dell'intervento normativo in esame prevedendo che "*Le disposizioni del presente articolo sono dirette a garantire il rispetto, degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, in conformità dei seguenti principi e criteri: a) equità e convergenza intragenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli; b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa; c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziale*", e quindi ha espressamente inteso, tra l'altro, incentivare la prosecuzione dell'attività lavorativa con conseguente posticipo del momento di accesso al trattamento pensionistico.

Nel comma 24 dello stesso art. 24 in esame il Legislatore ha inoltre previsto che *"In considerazione dell'esigenza di assicurare l'equilibrio finanziario delle rispettive gestioni in conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, gli enti e le forme gestorie di cui ai predetti decreti adottano, nell'esercizio della loro autonomia gestionale, entro e non oltre il 31 marzo 2012, misure volte ad assicurare l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni pensionistiche secondo bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di cinquanta anni. Le delibere in materia sono sottoposte all'approvazione dei Ministeri vigilanti secondo le disposizioni di cui ai predetti decreti, che si esprime in modo definitivo entro trenta giorni dalla ricezione di tali delibere. Decorso il termine del 31 marzo 2012 senza l'adozione dei previsti provvedimenti, ovvero nel caso di parere negativo dei Ministeri vigilanti, si applicano, con decorrenza dal 1° gennaio 2012: a) le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo sull'applicazione del pro-rata agli iscritti alle relative gestioni; b) un contributo di solidarietà, per gli anni 2012 e 2013, a carico dei pensionati nella misura dell'1 per cento"*.

Di recente, la norma di interpretazione autentica dettata dall'art. 2 comma 5 del decreto legge n. 101 del 21.08.2013 convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 in merito all'art. 24, comma 4 cit., ha precisato che *"l'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione"*.

In ultimo, in merito alla natura dell'INPGI, va per un verso richiamato quanto disposto dall'art. 1 del d.lgs. n. 509 del 1994 con cui è stata disposta la trasformazione "degli enti di cui all'elenco allegato" (in cui espressamente veniva ricompreso l'INPGI) in associazioni o in fondazioni nonché l'imposizione agli stessi enti della personalità giuridica di diritto privato ai sensi dell'art. 12 e ss. c.c.; per l'altro, va richiamato l'art. 76, primo comma, della legge n. 388 del 2000 che, a modifica dell'art. 38 della l. n. 416 del 1981, prevede che *"l'INPGI ai sensi della l. 20 dicembre 1951 n. 1564, l. 9 novembre 1955, n. 1122 e l. 25 febbraio 1987, n. 67 gestisce in regime di sostitutività le forme di previdenza obbligatoria nei confronti dei giornalisti professionisti"*.

4.2 Tanto richiamato, questo giudice ritiene innanzitutto necessario chiarire se all'INPGI sia o meno applicabile il comma quarto dell'art. 24 cit. in esame.

La natura giuridica dell'INPGI, come affermato dall'orientamento della Suprema Corte attraverso un ampio *excursus* normativo - già richiamato da altro precedente di questo Tribunale che anche qui si condivide - è quella di ente gestore di una forma di previdenza sostitutiva (Cass. sent. n. 1098/2012 richiamata dal Tribunale di Roma ord. n. 141084/2013 versata in atti). In tal senso la Corte di cassazione ha affermato "Occorre rilevare che l'Inpgi è sicuramente ente privatizzato, in quanto annoverato tra i destinatari del D.Lgs. n. 509 del 1994, eppure ha sempre gestito e continua a gestire una forma di previdenza "sostitutiva" dell'AGO. Va premesso che, com'è noto, sono iscritte alla assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Inps tutte le persone che abbiano compiuto il 14 anno e che prestino attività retribuita alle dipendenze di un altro soggetto pubblico o privato. Così dispone la L. n. 218 del 1952, art. 27. L'ampia formulazione della norma sta a dire che chiunque presti lavoro subordinato deve essere iscritto all'Inps, a meno che non sia soggetto all'iscrizione presso altro fondo di previdenza, che comporti l'esclusione, l'esonero o la sostituzione. Esclusivi sono i fondi dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche (Inpdap, ora confluito nell'Inps), esonerativi erano i fondi dei dipendenti delle banche, sostitutivi è l'Inpgi, mentre gli altri erano, perché ormai praticamente aboliti, quelli gestiti dall'Inps per i dipendenti delle imprese di trasporto, degli

addetti alla telefonia, alle aziende elettriche, per la gente dell'aria, per i dirigenti industriali già gestito dall'Inpdai, per i lavoratori dello spettacolo gestito dall'Enpals (anch'esso di recente abolito). L'Inpgi gestisce quindi una forma di assicurazione sostitutiva, ancorché sia un ente privatizzato dal D.Lgs. n. 509 del 1994. Peralto che l'Inpgi gestisca una assicurazione sostitutiva è inequivocabilmente ribadito dalla L. n. 388 del 2000, art. 76, laddove, modificando la L. n. 416 del 1981, art. 38, si prevede che "L'Inpgi ai sensi delle L. 20 dicembre 1951, n. 1564, L. 9 novembre 1955, n. 1122, e L. 25 febbraio 1987, n. 67, gestisce in regime di sostitutività le forme di previdenza obbligatoria nei confronti dei giornalisti professionisti...".

Pertanto, all'INPGI è sicuramente applicabile il dettato del comma 4 della norma in esame che fa espresso richiamo alle forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.

Del resto, come documentato da parte ricorrente, lo stesso Istituto con circolare in data 29.12.2012 seppure abbia continuato ad affermare che la norma *de qua* non "trova diretta applicazione all'Istituto" ha tuttavia ribadito che "non vi è alcuna norma ostativa da parte dell'INPGI alla prosecuzione del rapporto di lavoro oltre 65 anni di età né è mai stata diffusa dall'Ente alcuna notizia in tal senso" (v. sub doc. n. 7 alleg. alle note autorizzate di parte ricorrente).

In secondo luogo, contrariamente a quanto sostenuto dalla parte convenuta, va evidenziato che il comma 24 dell'art. 24 cit. non si riferisce agli enti privatizzati sostituivi come l'INPGI, ma piuttosto a quelli che gestiscono attività autonome di libera professione ovvero le varie Casse di previdenza dei professionisti (avvocati, ingegneri, architetti etc.) come precisato dall'orientamento giurisprudenziale di legittimità già richiamato che, in proposito, ha affermato che: "Invero, all'interno dell'ampia categoria degli "enti privatizzati" indicati nel D.Lgs. n. 509 del 1994, il legislatore, pur conferendo a tutti caratteristiche comuni per quanto concerne poteri di autonomia, ha, in relazione a vari istituti, distinto, all'interno di essi, tra quelli che gestiscono una assicurazione sostitutiva dell'AGO e quelli a cui fanno capo coloro che all'AGO non avrebbero mai potuto essere iscritti, non essendo lavoratori subordinati. Si tratta delle varie Casse di previdenza dei professionisti, avvocati, ingegneri, architetti, geometri ecc. A questi ultimi viene attribuito (sia pure entro certi parametri fissati dalla legge, che qui è inutile illustrare) un maggior grado di autonomia e quindi una più ampia facoltà di discostarsi dal regime generale perché ad essi è affidato il compito di preservare l'equilibrio economico delle gestioni, dal momento che è escluso ogni concorso finanziario a carico dello Stato. Gli enti privatizzati che gestiscono le forme di previdenza sostitutiva sono stati invece maggiormente attratti nel regime generale. Ne è prova il contenuto di varie disposizioni che dettano regole diverse tra i due tipi di enti in relazione a vari istituti: la l. n. 335 del 1995, art. 3, comma 12 prescrive criteri differenziati quanto al computo della base pensionistica e quanto all'accesso al pensionamento di anzianità. Inoltre anche il nuovo testo di questa disposizione introdotto dall'art. 1, comma 763/2006, reitera la differenziazione tra enti privatizzati che gestiscono forme sostitutive ed enti che sostitutivi non sono" (così, Cass. sent. n. 1098/2012).

Quindi il comma 24 della stessa norma si riferisce agli enti privatizzati non sostitutivi anche per il richiamo espresso ivi contenuto al d.lgs. n. 103 del 1996 recante la disciplina della tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione.

4.3 Va poi sciolto l'ulteriore nodo interpretativo prospettato dalle parti ovvero se la locuzione "limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza" contenuta nel comma 4 dell'art. 24 cit. sia riferibile o meno ai soli dipendenti delle pubbliche amministrazioni e se inoltre tali limiti possano essere ravvisati nelle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva di settore, nella fattispecie in esame previste dall'art. 33 del CNLG, che consentirebbero la risoluzione del rapporto di lavoro al compimento dell'età di sessantacinque anni.

La norma di interpretazione autentica sopra meglio richiamata ha chiarito il significato di tale locuzione con riferimento ai lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ma nulla ha specificato in ordine a

quelli previsti per i lavoratori dipendenti da enti privati e, pertanto, l'intervento interpretativo in oggetto non appare dirimente rispetto alla questione in esame e neppure da esso può, a contrario, desumersi che detta locuzione si riferisca soltanto ai lavoratori dipendenti pubblici.

A fronte della difficoltà ermeneutica di dare contenuto a tale previsione dettata in via generale per tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, in ogni caso, corretta appare la notazione della difesa di parte ricorrente che in proposito rileva "la superfluità" del chiarimento reso dal legislatore in ambito di impiego pubblico dal momento che l'istituto del limite di età quale causa di cessazione *ope legis* del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti è estraneo al rapporto di lavoro privato.

In merito alla ulteriore questione se il "*limite ordinamentale*" possa essere ravvisato nelle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva di settore applicabile ai rapporti di lavoro di diritto privato, questo giudice condivide il dubbio espresso dalla difesa del ricorrente sulla base del consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui le tutele previste dalla legge in materia di cessazione del rapporto di lavoro non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva di settore attraverso l'introduzione di un limite di età (cfr. Cass. sent. n. 28529 del 2008; Cass. sent. n. 535 del 2003, pronunce entrambe rese con specifico riferimento al Contratto nazionale di lavoro giornalistico).

Lo stesso orientamento esclude condivisibilmente che la norma collettiva contrattuale possa assurgere a fonte regolatrice del rapporto capace di far decadere un lavoratore (nel caso in esame si trattava di un giornalista come il ricorrente) da una situazione giuridica soggettiva prevista da una regola generale; in altri termini, la norma collettiva contrattuale non può prevedere una deroga rispetto all'incentivo previsto dalla legge.

Alla luce dei principi richiamati, va quindi analizzato il contenuto della disposizione che consente al lavoratore il proseguimento del rapporto di lavoro.

La norma in esame si limita a disporre che "*Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato (...) fino all'età di settantanni*".

Non ignora questo giudice che in merito a tale previsione, due pronunce del Tribunale di Roma hanno di recente affermato, per un verso, che la disposizione in esame, meramente programmatica, non prevede alcun diritto potestativo in favore del lavoratore, bensì unicamente la previsione di un incentivo alla permanenza in servizio sino al settantesimo anno di età e, per l'altro, che la possibilità per il lavoratore di rimanere in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età usufruendo degli incentivi indicati dalla legge sia in ogni caso subordinata al consenso di entrambe le parti (Trib. di Roma ord. 5.11.2013 e ord. 17.12.2013).

La suddetta interpretazione non convince per le ragioni di seguito illustrate.

Sotto un profilo strettamente letterale e di tecnica redazionale normativa, la presenza nella proposizione in oggetto del verbo essere unito al participio passato del verbo incentivare indica l'intenzione del legislatore di ritenere dispositiva e immediatamente cogente la previsione relativa.

Sotto un profilo logico e di connessione tra il significato dei termini utilizzati, non pare che "l'incentivo" previsto - inteso nel suo significato di "*spinta, sprone*" - fermi restando "i *coefficienti di trasformazione*" e il mantenimento delle tutele ex art. 18 l. n. 300 del 1970 "*fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità*", legato all'utilizzo del termine "proseguimento" che indica la semplice "continuazione" del rapporto, possa essere considerato come un mero invito o essere sottoposto ad un accordo tra le parti. Del resto, la precisazione in tema di garanzia di stabilità del rapporto, in caso di prosecuzione, esclude che il datore di lavoro possa opporsi alla richiesta del lavoratore.

Sotto il profilo teleologico, appare chiara la *ratio* espressa dalla norma e volta ad incentivare il lavoratore alla continuazione dell'attività lavorativa anche alla luce degli intenti espressamente nel comma 1, lett. b) dell'art. 24 in esame ove espressamente si fa riferimento, tra l'altro, al principio della "flessibilità" nell'accesso ai trattamenti pensionistici "*anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa*".

Tanto chiarito, la norma in esame stabilisce un consequenziale diritto, di fonte legale, alla continuazione del rapporto lavorativo sino al compimento dei 70 anni di età, pur se il lavoratore abbia raggiunto la massima anzianità contributiva prevista dal proprio ordinamento di categoria.

Neppure convince quanto motivato dai richiamati precedenti di questo Tribunale riguardo al necessario propedeutico "consenso" delle parti rispetto alla prosecuzione del rapporto tenuto conto che nella disposizione normativa nessun elemento letterale, logico e teleologico induce a propendere per tale ricostruzione ermeneutica; difatti, come meglio prima evidenziato il "limite ordinamentale" non può essere costituito dalla contrattazione collettiva di settore e, ad ogni modo, l'esercizio del diritto alla prosecuzione del rapporto, come precisato dal legislatore a proposito dei rapporti di lavoro di diritto pubblico, non comporterebbe in nessun caso un travalicare il limite dei 65 anni di età contenuto nel settore di appartenenza e, per quello che interessa il caso in esame, quanto previsto dall'art. 33 CNLG.

Secondo una interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione in esame alla luce del principio di ragionevolezza e in assenza di prescrizioni contrarie poste dalla legge, pertanto, la richiesta di prosecuzione dell'attività lavorativa, espressamente incentivata dal legislatore, va consentita al lavoratore anche oltre i limiti previsti dalla contrattazione collettiva di settore per la risoluzione del rapporto e non può ammettersi che quest'ultima disciplina, senz'altro dettata a favore della categoria dei giornalisti, possa costituire un ostacolo allo svolgimento delle facoltà riconosciute a tutti gli altri lavoratori.

Va, del resto, evidenziato che come affermato dalla giurisprudenza di legittimità in tema di invalidità di una clausola di risoluzione automatica del rapporto di lavoro contenuta in un accordo integrativo sindacale "ammettere fattispecie di estinzione del rapporto non sottoposte ai limiti generali del sistema dei licenziamenti (fuori dai casi del venir meno degli elementi costitutivi del rapporto stesso) significherebbe ridurre arbitrariamente i limiti di operatività del sistema" (Cass. sent. n. 4681/99; cfr. anche di recente Cass. sent. n. 27058/13).

Da ciò discende l'accertamento della illegittimità del licenziamento comminato al ricorrente dalla società convenuta.

4.4 Parte resistente sostiene inoltre che il ricorrente, anche in caso di accoglimento domanda, non avrebbe diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, tenuto conto che avendo ricoperto l'incarico apicale di "Capo redattore" fino alla data del licenziamento (20.02.2013), sarebbe escluso, come dirigente, dall'ambito della tutela reale ex art. 18 della legge n. 300 del 1970.

L'assunto non appare fondato atteso che parte ricorrente ha documentato di aver avuto attribuita la qualifica di Capo redattore centrale, svolgendo attività di commentatore (cfr. doc. 2 alleg. al ricorso), qualifica che secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore non viene ricompresa tra le figure apicali che sono soltanto quelle di Direttore, Condirettore e Vicedirettore per le quali, difatti, si prevede che "il rapporto professionale può essere risolto dall'azienda anche in assenza di giusta causa e di giustificato motivo" (v. art. 27, 3 cpv. CNLG sub doc n. 14 alleg. al ricorso).

4.5 Parimenti va disattesa l'eccezione di *aliunde perceptum* formulata dalla parte resistente in via subordinata tenuto conto che, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità, le indennità previdenziali non possono essere detratte dalle somme che il datore di lavoro è stato condannato a versare, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, in quanto le stesse, una volta dichiarato illegittimo il licenziamento e

ripristinato il rapporto per effetto della reintegrazione, potranno e dovranno essere chieste in restituzione dall'Istituto previdenziale, essendone venuti meno i presupposti (Cass. sent. n. 1489 del 2003).

Va quindi ordinata la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, con conseguente condanna della RAI Radiotelevisione Italiana S.p.a. a corrispondergli le retribuzioni mensili, sulla base della retribuzione percepita pari a euro 14.259,34, dalla data del licenziamento alla data della effettiva reintegrazione.

5. Le spese del presente procedimento sommario - che questo giudice deve liquidare posto che il provvedimento può acquisire carattere di definitività, in mancanza di opposizione - sono integralmente compensate tra le parti in considerazione della difficoltà di ricostruzione ermeneutica della disciplina normativa sottesa alla controversia e dei precedenti giurisprudenziali non conformi.

La presente ordinanza è, per legge, immediatamente esecutiva.

P.Q.M.

visti ed applicati gli artt.18 L. n.300/1970 e 1. co. 47 e segg. 1. 92/2012;

in accoglimento del ricorso, dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla RAI, Radiotelevisione Italiana S.p.a. a Luciano F. in data 8.02.2013 e avente effetto dal 28.03.2013 e ne ordina la reintegrazione nel posto di lavoro; condanna la RAI Radiotelevisione Italiana S.p.a. a corrispondergli le retribuzioni mensili, sulla base della retribuzione percepita pari a euro 14.259,34, dalla data del licenziamento alla data della effettiva reintegrazione; dichiara integralmente compensate le spese del giudizio tra le parti."