



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE II LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice, dott.ssa Laura Cerroni, alla pubblica udienza del 2 marzo 2020 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. **35642/2019** R.G.

TRA

[REDACTED], rappresentato e difeso dagli [REDACTED]
[REDACTED], per procura in calce al ricorso,

RICORRENTE

E

[REDACTED], in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'Avv. Giuseppe Consolo, per procura allegata alla
memoria di costituzione,

RESISTENTE

OGGETTO: incentivo all'esodo.

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nei verbali di
causa.

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con atto di ricorso depositato in data 22/10/19 il ricorrente in epigrafe
conveniva in giudizio [REDACTED] e, premesso di esserne stato dipendente dal
5/5/82 al 31/12/18, esponeva di avere aderito il 14/6/18 all'offerta al pubblico di
esodo volontario diffusa dal datore di lavoro con nota protocollo n. CDG-
0295535-I del 4/6/18, senza alcuna riserva, vedendo, tuttavia, illegittimamente
non accolta la propria richiesta.

Ritenendo che la risoluzione consensuale del rapporto dovesse, di contro,
ritenersi perfezionata, ai sensi dell'articolo 1326 del codice civile, al momento



della ricezione da parte del proponente della propria accettazione, il ricorrente concludeva domandando la condanna di [REDACTED] a corrispondergli, a titolo di incentivo all'esodo, una mensilità lorda ogni quattro mesi intercorrenti tra la data del 30/9/18 e quella dell'1/3/21, prevista come limite di accesso alla pensione di vecchiaia, per un totale di € 19.279,70; in via subordinata, domandava la condanna della società convenuta a corrispondergli l'inferiore importo di € 17.285,25, corrispondente ad una mensilità lorda ogni quattro mesi intercorrenti tra la data dell'1/1/19, di effettiva risoluzione del rapporto di lavoro, e quella dell'1/3/21, già indicata come limite di accesso alla pensione di vecchiaia.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio [REDACTED], eccependo, in via preliminare, la nullità del ricorso, in quanto privo di analitici conteggi; nel merito, deduceva che la nota diffusa il 4/6/18 non poteva configurarsi come offerta al pubblico, non avendone i requisiti, dovendosi perciò intendere quale mero invito ad offrire, sicché il datore di lavoro aveva mantenuto la facoltà di accettare, o meno, le proposte di risoluzione dei contratti per adesione all'incentivo all'esodo ricevute dai propri dipendenti.

Fallito il tentativo di conciliazione, la controversia, ritenuta di natura documentale, veniva istruita mediante l'acquisizione della documentazione allegata agli scritti difensivi di entrambe le parti.

Assegnato termine per il deposito di note scritte, all'odierna udienza, udita la discussione orale, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli scritti difensivi e nei verbali di causa, la controversia veniva decisa.

Così ricostruito l'*iter* procedimentale, in via preliminare deve respingersi l'eccezione di nullità del ricorso.

Giova premettere che, secondo un principio ormai pacifico nella giurisprudenza del lavoro, affermato dalla Suprema Corte anche ai sensi dell'art. 360 bis, comma 1, c.p.c., *“Nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado per mancata determinazione dell'oggetto della domanda o per mancata esposizione degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui si fonda la domanda stessa, non è sufficiente l'omessa indicazione dei corrispondenti elementi in modo formale, ma è necessario che attraverso l'esame complessivo dell'atto - che compete al giudice del merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione - sia impossibile l'individuazione esatta della pretesa dell'attore e il convenuto non possa apprestare una compiuta difesa. Ne consegue che la suddetta nullità deve essere esclusa nell'ipotesi in cui la domanda abbia per oggetto spettanze retributive, allorché l'attore abbia indicato - come nel caso di specie - il periodo di attività lavorativa, l'orario di lavoro, l'inquadramento ricevuto ed abbia altresì specificato la somma complessivamente pretesa e i titoli in base ai quali vengono richieste le spettanze, rimanendo irrilevante la mancata formulazione di conteggi analitici o la mancata notificazione, con il ricorso, del conteggio prodotto dal lavoratore. (Principio affermato ai sensi dell'art. 360 bis, comma*



I, cod. proc. civ.)” (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 3126 del 08/02/2011).

In ogni caso, nel presente giudizio la parte ricorrente ha chiaramente esplicitato le modalità di calcolo della somma pretesa, pari, per la domanda azionata in via principale, a 7,5 mensilità di retribuzione - corrispondenti a una mensilità ogni quattro nel periodo compreso dal 30/9/18 all'1/3/21 - da calcolarsi in relazione alla retribuzione lorda percepita, pari a € 2.659,27 e, nell'ipotesi subordinata, a 6,5 mensilità di retribuzione - corrispondenti a una mensilità ogni quattro nel periodo compreso dall'1/1/19 all'1/3/21 - da calcolarsi in base al medesimo importo di retribuzione lorda mensile.

L'eccezione preliminare di parte resistente deve, in conseguenza, essere respinta.

Nel merito, il ricorso non è fondato.

Con nota protocollo n. CDG-0295535-I del 4/6/18 il Direttore delle Risorse Umane e Organizzazione di [REDACTED] diffondeva ai dipendenti la seguente comunicazione: *“Vista la volontà della società di avviare un processo di riorganizzazione, si è stabilito di offrire un’opportunità di esodo volontario anticipato al personale dipendente con almeno 56 anni di età, prossimo al raggiungimento dei requisiti per l’accesso alla pensione anticipata.*

Il presente piano di incentivo consiste nell’erogazione, in un’unica soluzione, di una somma che sarà determinata, in analogia a quanto previsto nell’ultimo piano di esodo incentivato dell’Azienda, in una mensilità lorda per ogni 4 mesi intercorrenti tra la data di effettiva risoluzione del rapporto a quella prevista come limite di accesso alla pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 32 mensilità, considerate anche eventuali specifiche particolarità.

L’incentivo economico sarà riconosciuto a fronte della cessazione anticipata del rapporto di lavoro che dovrà avvenire entro il 30 settembre 2018; detto importo si aggiungerà, ovviamente, trattamento di buonuscita (TFS) o trattamento di fine rapporto (TFR).

I dipendenti che intendano aderire all'esodo 2018 dovranno far pervenire in azienda la relativa richiesta entro il 30 giugno 2018, debitamente protocollata, attraverso il modulo che si allega”.

In data 14/6/18 risulta che l'odierno ricorrente abbia sottoscritto il modulo di adesione predisposto da parte datoriale, dichiarando *“di voler aderire all'esodo volontario previsto per l'anno 2018”* e di essere in possesso dei requisiti richiesti.

Egli ha poi rassegnato le dimissioni con decorrenza dall'1/1/19, ultimo giorno di lavoro il 31/12/18.

Ha lamentato, il ricorrente, che [REDACTED] non aveva dato riscontro alla propria comunicazione di adesione all'esodo volontario, diversamente da quanto avvenuto per il suo collega [REDACTED] al quale, con nota del 21/12/18, aveva, del tutto illegittimamente, comunicato che *“...in considerazione dell’elevato numero di adesioni e dell’impossibilità di poterle processare tutte, questa Direzione ha ritenuto di accogliere solo le richieste avanzate dai*



dipendenti che, in possesso dell'età anagrafica prevista dalla circolare, risultassero aver maturato alla data del 30.9.2018 il requisito per la pensione anticipata, formalizzando così 145 accordi transattivi”.

Diversamente da quanto sostenuto dal datore di lavoro, il ricorrente deduceva che la comunicazione diffusa con nota protocollo n. CDG-0295535-I del 4/6/18 doveva intendersi quale offerta al pubblico ai sensi dell'articolo 1336, comma 1, del codice civile, sicché l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro doveva intendersi perfezionato al momento in cui il datore di lavoro aveva ricevuto la sua accettazione della proposta, sottoscritta il 14/6/18.

Dal canto proprio, [REDACTED] ha contestato l'avversa pretesa, negando che la comunicazione del 4/6/18 potesse rivestire gli elementi della offerta al pubblico, essendo carente dei necessari elementi di specificità, ed avendo, piuttosto, un mero scopo ricognitivo, finalizzato all'individuazione dei dipendenti eventualmente interessati all'esodo, in possesso dei requisiti specifici di anzianità.

Onde dirimere la questione, occorre prendere le mosse del rilievo che, come noto, a mente dell'articolo 1336 del codice civile, *“L'offerta al pubblico, quando contiene gli estremi essenziali del contratto alla cui conclusione è diretta, vale come proposta, salvo che risulti diversamente dalle circostanze o dagli usi”.*

Nel caso in esame, come già ritenuto da questo Tribunale nel giudizio intentato contro [REDACTED] dal lavoratore [REDACTED] sopra citato, definito con sentenza n. 1794/2020 del 20/2/2020, allegata da [REDACTED] alle note conclusive, *“l'esame testuale dell'informativa del 4.6.2018 esclude il suo carattere di offerta al pubblico, non contenendo tutti gli elementi essenziali del contratto. Risulta infatti palese la carente individuazione dei requisiti occorrenti per usufruire dell'opportunità di esodo volontario anticipato, essendo stato genericamente indicato che ne avrebbe potuto beneficiare il personale “prossimo al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata” (senza ulteriori precisazioni in ordine al significato da conferire alla espressione utilizzata, al fine di declinarla concretamente in termini temporali), con “almeno 56 anni di età”, facendo peraltro riferimento a “eventuali particolarità specifiche” da considerarsi, anch'esse non specificate”* (sentenza Tribunale di Roma n. 1794/2020 del 20/2/2020, Giudice dott.ssa Masi, in atti).

Se è, infatti, certamente vero che l'offerta al pubblico può essere caratterizzata dall'incertezza dei destinatari, occorre, tuttavia, che dalla stessa si evincano i dati necessari ad individuarli, tale necessità potendo escludersi solo quando emerga la loro assoluta fungibilità per l'offerente, privo di interesse alla loro specifica individuazione.

Nel caso in esame, peraltro, l'indeterminatezza della platea dei possibili aspiranti si riverbera, necessariamente, sul contenuto stesso dell'accordo contrattuale, poiché incide sui requisiti necessari legittimanti l'accesso all'esodo incentivato.



Essendo priva degli estremi essenziali del contratto, la comunicazione diffusa con nota protocollo n. CDG-0295535-I del 4/6/18 non poteva qualificarsi come offerta al pubblico, essendo, piuttosto, agevole evincersi che la stessa fosse chiaramente finalizzata, da un lato, a dare adeguata informazione ai dipendenti circa le condizioni per usufruire dell'opportunità dell'esodo incentivato e, dall'altro, a raccogliere le richieste dei potenziali interessati, in possesso dei requisiti richiesti, allo scopo di successivamente individuare gli opportuni criteri di selezione, che consentissero il rispetto del *budget* stanziato.

Ciò è tanto vero che [REDACTED] dovendo rispettare un limite di *budget*, residuo dall'esodo incentivato promosso negli anni precedenti, ed avendo ricevuto n. 626 domande di adesione all'esodo per l'anno 2018, ha stabilito di adottare il criterio selettivo oggettivo dell'accoglimento delle sole domande dei dipendenti che, in possesso dell'età anagrafica individuata dalla circolare Inps n. 63/2015, risultassero aver maturato alla data del 30/9/18 il requisito per la pensione anticipata, in tal modo selezionando 145 domande sulle 626 ricevute, tra le quali non rientrava quella del ricorrente.

Sono irrilevanti, tuttavia, nel presente giudizio le doglianze di parte ricorrente, esposte nel corso della odierna discussione orale, in ordine alla mancata documentazione dell'impiego dell'intero budget stanziato ed al suo parziale utilizzo per la transazione di contenziosi azionati da altri dipendenti, posto che, in difetto di una offerta al pubblico, l'azienda conservava il diritto di accettare o meno le proposte ricevute, selezionandole sulla scorta dei criteri oggettivi ritenuti maggiormente opportuni, salvo il limite dell'arbitrio.

Peraltro, come opportunamente sottolineato dalla parte resistente, il ricorrente neppure possedeva il requisito della cessazione del rapporto entro il 30/9/18, specificamente richiesto dalla nota protocollo n. CDG-0295535-I del 4/6/18, avendo rassegnato le proprie dimissioni solo con decorrenza dall'1/1/19.

In conformità al precedente di questo Tribunale, già citato, deve conclusivamente ritenersi che l'esame complessivo del dato testuale della nota protocollo n. CDG-0295535-I del 4/6/18, alla luce degli atti aziendali precedenti e successivi, nonché del comportamento delle parti, consente di escludere che quella diffusa dalla società resistente potesse configurarsi quale offerta al pubblico, tale, se validamente accettata, da produrre l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro e da costituire fonte del diritto all'erogazione dell'incentivo, configurandosi, piuttosto, come un invito ai dipendenti a formulare proposte di risoluzione incentivata del rapporto di lavoro, da valutarsi dall'azienda.

Senza necessità di esaminare le ulteriori questioni, il ricorso deve, conseguentemente, essere respinto, in quanto infondato.

Le spese di lite vanno liquidate come in dispositivo alla luce della regola generale sulla soccombenza, nonché delle vigenti tabelle allegate al D.M. n. 55/2014, come modificato dal D.M. n. 37/2018, con riguardo allo scaglione di valore della causa.



P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 2.008, oltre rimborso forfettario spese generali, i.v.a. e c.p.a., come per legge.

Roma, 2 marzo 2020

Il Giudice
Laura Cerroni

