

Le uscite previste dalla legge n. 247/2008 per le pensioni di vecchiaia ritardano il turn over

La finestra blocca il licenziamento

La stabilità economica del lavoratore prevale sul recesso

DI DANIELE CIROLI

Le finestre per la vecchiaia «prorogano» i rapporti di lavoro dei soggetti sessantacinquenni. Il diritto di licenziare i lavoratori anziani per pensionamento (una facoltà prevista dall'articolo 4 della legge n. 108/1990) deve ora riaccomodarsi con il calendario programmato di accesso alle pensioni, ossia con le finestre che, già previste per l'anzianità, la legge n. 247/2007 (la riforma del welfare) ha esteso ai trattamenti di vecchiaia. Le imprese, in altre parole, non possono licenziare i lavoratori pensionandi prima del giorno di apertura delle finestre di vecchiaia, fissate ai mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre in funzione dell'epoca di maturazione, da parte dei lavoratori, dei requisiti di età (60/65 anni) e di contribuzione (20 anni). Qualche rischio può correre però chi ha già presentato le dimissioni in vista del pensionamento, perché se il datore di lavoro non è disposto a stracciarle l'annullamento (possibile) potrà essere ottenuto solo in via giudiziaria.

Le finestre per la vecchiaia.

Licenziamento e stabilità

Il principio di stabilità = La licenziabilità dei lavoratori in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia non ha riscontro nell'eventualità che essi possano rimanere senza retribuzione e senza trattamento di quiescenza per vecchiaia. In una società, come quella attuale, in cui hanno disoccupazione e sottoccupazione, la mancata piena tutela del diritto al lavoro, per tali soggetti, è il riflesso giuridico di una necessità pratica, autonomamente valutabile dal legislatore (Corte costituzionale, sentenza n. 174 del 6 luglio 1971) (*)

Esclusa la pensione di anzianità = Solo la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, e non anche il mero raggiungimento della massima anzianità, comporta la rececibilità ad nutum dal rapporto di lavoro (Cassazione sentenza n. 3237/2003)

(*) La sentenza è stata rimessa nel giudizio di legittimità costituzionale dell'articolo 11 della legge n. 604/1966. Norma abrogata dalla legge n. 103/1990 e in non esatta, in versione revisionata dal (tale sentenza)

Fino al 31 dicembre 2007 la decorrenza della pensione di vecchiaia è restata fissata al primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile ovvero, su richiesta dell'interessato, dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale veniva presentata l'istanza di pensionamento.

Con effetto dal 1° gennaio 2008, la riforma del welfare (legge n. 247/2007) ha introdotto finestre (ha cioè prestabilito gli accessi) anche per la pensione di vecchiaia, così come da anni previsto per le pensioni di anzianità. Si tratta, propriamente, di quattro uscite

programmate fissate:

- al 1° luglio, per chi matura i requisiti entro il 31 marzo (stesso anno);
- al 1° ottobre, per chi matura i requisiti entro il 30 giugno (stesso anno);
- al 1° gennaio dell'anno seguente, per chi matura i requisiti entro il 30 settembre;
- al 1° aprile dell'anno seguente, per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre.

La libertà di licenziare. L'ordinamento giuridico prevede, a proposito della risoluzione dei rapporti di lavoro subordinati, tre possibilità: le dimissioni che rap-

presentano la volontà unilaterale del lavoratore a finire il rapporto, non soggetta a limitazioni; il licenziamento che rappresenta la medesima intenzione unilaterale ma del datore di lavoro, soggetta a limitazioni; il recesso consensuale: quando sia il datore di lavoro sia il lavoratore concordano di porre fine al rapporto di lavoro.

Le limitazioni imposte al licenziamento (fattidico articolo 18 della legge n. 300/1970, ma non solo) legittimano l'operato del datore di lavoro a condizione che il recesso venga intimato in presenza di giusta causa o giustificato motivo. Al vincolo sono soggetti tutti i datori di lavoro, mentre in base alla dimensione aziendale (più di o fino a 15 dipendenti) sono diverse le conseguenze a loro carico, derivanti dall'eventuale illegittimità di licenziamento: la tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno) ovvero la tutela obbligatoria (reintegrazione o risarcimento).

La libertà di licenziamento (cosiddetta area di libera rececibilità) sussiste ancora per i domestici, i lavoratori in prova, i dirigenti e per i «prestatori di lavoro ultrasessantenni», in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro» (articolo 4 della legge n. 108/1990). In quest'ultimo caso, il datore di lavoro (a prescindere dalla dimensione) è legittimato a intimare il licenziamento ad nutum al lavoratore che abbia età e requisiti di pensione, cioè a licenziare senza causa o giustificato motivo (è l'originaria libertà di licenziamento prevista dal codice civile). Unica eccezione, per la quale il licenziamento torna limitativo, qualora il lavoratore abbia presentato domanda di prosecuzione del rapporto di lavoro. La giurisprudenza ha precisato che questa libertà di licenziamento opera soltanto nei confronti dei pensionandi di vecchiaia e non anche di anzianità; che ha efficacia all'età di 65 anni, dunque; che il limite è unico, a 65 anni, anche nel caso di donne nonostante per loro sia prevista un'età inferiore di pensionamento (60 anni).

Turn over più difficile. L'introduzione delle finestre alla vecchiaia, oltre a peggiorare la situazione ai lavoratori rinviando

fino a sei mesi il riposo, aggrava anche l'organizzazione aziendale alle imprese, ritardando il turn over di personale. Perché la facoltà di licenziamento ad nutum a loro concessa dall'articolo 4 della legge n. 108/1990 sarà efficace solo all'apertura della finestra di accesso alla pensione di vecchiaia, e precisamente quella utile ai soggetti che si intendono licenziare. Facciamo un esempio. Il signor Rossi, dipendente della Alpha spa da oltre 20 anni, compie 65 anni il 25 febbraio 2008. La società, prima della riforma del welfare, avrebbe potuto licenziare il lavoratore da quella data. Ora può farlo soltanto dal 1° luglio 2008, quando si aprirà la finestra utile al suo pensionamento, poiché è a questa data che il lavoratore acquisisce il pieno «diritto» alla pensione, situazione che legittima la libertà di licenziamento all'impresa. La norma (articolo 4 della legge n. 108/1990), infatti, subordina tale facoltà di licenziamento a che i prestatori di lavoro siano ultrasessantenni (ma la giurisprudenza ha detto che si tiene conto dell'età di pensionamento pro tempore vigente, pertanto oggi a 65 anni) e siano «in possesso dei requisiti» di pensione. Requisiti che dal 2008 si perfezionano soltanto con le finestre.

Del resto, la diversa interpretazione più favorevole alle imprese, secondo la quale il licenziamento fosse possibile al raggiungimento dell'età (prima delle finestre), esporrebbe il lavoratore al rischio di restare per un certo periodo (massimo sei mesi) senza disponibilità economiche (né retribuzione né pensione): una situazione aversata dalla dottrina o dalla giurisprudenza. Una situazione illegittima, cioè, poiché in tal modo verrebbe meno ai lavoratori la tutela della «stabilità» assicurata (a torto o a ragione) dal peculiare regime sui licenziamenti individuali prima illustrato e la cui deroga, nel caso di pensione di vecchiaia, è ammessa proprio perché i lavoratori diventano titolari di un reddito (la pensione) che va a sostituire la retribuzione (Corte costituzionale, sentenza n. 174/1971).

Dimissioni annullabili. La novità sulle finestre anche per la pensione di vecchiaia ha potuto cogliere di sorpresa qualche lavoratore prossimo al pensionamento (ma ItaliaOggi ha detto la prima volta il 23 luglio 2007). Qualche lavoratore, in altre parole, si potrebbe ritrovare oggi ad aver presentato le dimissioni per pensionamento e, dunque, con il serio rischio di perdere il lavoro (retribuzione) quando non ancora incassa la pensione. Anche in questo caso viene in aiuto la giurisprudenza: le dimissioni che siano state determinate da un motivo rivelatosi successivamente errato (per esempio il raggiungimento del diritto a pensione) sono annullabili (Cassazione, sentenza n. 7629/1996).