

ELEVAZIONE DEI LIMITI DI ETÀ E PENSIONAMENTO: PROBLEMI OPERATIVI

di Eufrazio MASSI

Una recente sentenza del Tribunale di Roma 8n. 20718/2013, depositata il 5 novembre 2013, offre lo spunto per un primo esame della piena operatività di quanto previsto dall'art. 24, comma 4 della legge n. 214/2011 relativo alla possibilità per i lavoratori di rimanere in servizio fino al compimento del 70° anno di età. Tale disposizione recita " Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, 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 70 anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita, come previsti dall'art. 12 del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n.122/2010 e successive modificazioni e integrazioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti l'efficacia delle disposizioni di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni opera fino al conseguimento del predetto limite di flessibilità".

Nel settore pubblico la norma di interpretazione autentica inserita all'art. 2, comma 5, del D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 125/2013, fa sì (intervenendo anche su una sentenza amministrativa del TAR del Lazio che aveva espresso un orientamento diverso) 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 201/2011 non sia stato modificato dall'elevazione dei limiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisca il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di 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 qualora il lavoratore abbia conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione al raggiungimento dei limiti ordinamentali.

La sentenza sopra citata si riferisce al caso di un lavoratore che a fronte di una comunicazione del proprio datore di lavoro che il rapporto sarebbe cessato ai sensi di un articolo preciso del CCNL, aveva replicato che intendeva proseguire l'attività lavorativa avvalendosi dell'incentivo ex art. 24, comma 4, della legge n. 214/2011, ritenendo che la comunicazione aziendale relativa alla cessazione del rapporto non fosse applicabile al suo caso specifico.

Il carteggio tra il datore di lavoro ed il lavoratore aveva, di fatto, spostato, la data del recesso dagli originari 65 anni a 66 e 3 mesi: il primo, prendendo atto della correttezza delle osservazioni del dipendente, aveva spostato l'efficacia del licenziamento già intimato al momento dell'insorgenza del diritto al trattamento pensionistico.

Il giudice di merito non ritiene che il tenore letterale della norma sopra riportata giustifichi l'esistenza di un diritto potestativo in favore del lavoratore che sarebbe libero di scegliere se rimanere fino all'età di 70 anni o meno, diritto di fronte al quale sussisterebbe soltanto un obbligo del datore di lavoro di acconsentire alla prosecuzione del rapporto fino all'età richiesta dal lavoratore. L'utilizzazione del termine "incentivato", secondo il Tribunale di Roma, in assenza di altre indicazioni che consentano di affermare sia il diritto del lavoratore che la disciplina

dell'esercizio di tale diritto, porta ad affermare che la disposizione abbia un valore prettamente programmatico: ciò significa che l'art. 24, comma 4, è, in sostanza, un invito alle parti finalizzato ad una eventuale prosecuzione fino al limite massimo dei 70 anni, in coerenza con l'impianto complessivo della riforma del sistema pensionistico che porta all'innalzamento dell'età pensionabile. La norma, non prevede alcun diritto potestativo ma incentiva la permanenza in servizio con coefficienti di trasformazione favorevoli e attraverso la tutela dell'art. 18 della legge n. 300/1970 che va a sostituire la disposizione attraverso la quale per i lavoratori che raggiungevano l'età pensionabile esisteva soltanto il recesso "ad nutum".

In conclusione, tuttavia, il giudice di merito ha rimarcato come la possibilità di rimanere in servizio dopo il compimento dei 66 anni e 3 mesi e fino ai 70 anni con la fruizione degli incentivi previsti dalla legge, sia subordinata, in assenza di un diritto potestativo, al consenso di entrambe le parti, cosa che nella fattispecie considerata non si è verificata.

Sullo stesso tenore della sentenza del Tribunale di Roma si pone quella della Corte d'Appello di Torino n. 799/2013) che fa riferimento ad un licenziamento intervenuto per raggiungimento dell'età pensionabile intimato il 24 settembre 2012 (i 65 anni erano stati compiuti il 17 luglio 2011).

Senza entrare nello specifico della decisione è opportuno sottolineare come la Corte di Appello di Torino affermi che la effettiva operatività della scelta della prosecuzione dell'attività lavorativa sia subordinata all'esistenza di una concorde e durevole volontà di parte datoriale che, se di diverso avviso, può legittimamente intimare un licenziamento ad nutum, cosa che ha fatto, nel caso di specie, l'imprenditore che ha atteso, per il licenziamento, l'apertura della c.d. "finestra" ex art. 12 della legge n. 122/2010 motivando il recesso con la maturazione del diritto alla liquidazione della pensione di vecchiaia.

Anche il Tribunale di Genova, con la sentenza emessa il 12 novembre 2013, giunge a conclusioni analoghe ritenendo non applicabile il comma 4 dell'art. 24, ma il comma 3 il quale afferma che il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa. Di conseguenza, il recesso ad nutum dal rapporto di lavoro è stato ritenuto valido atteso che il ricorrente aveva maturato i requisiti di legge per conseguire la pensione di vecchiaia.

Bologna, 16 dicembre 2013