

Recesso nel pensionamento per limiti di età e preavviso

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.521 del 11 gennaio 2019, ha stabilito che la risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile impone all'imprenditore di rispettare sempre l'obbligo del preavviso. La tipicità e tassatività delle cause di estinzione escludono, infatti, scioglimenti automatici al raggiungimento dei requisiti di legge. Con la conseguenza che in mancanza di comunicazione scritta l'azienda è tenuta a pagare l'indennità sostitutiva.

.....

La Cassazione con l'ordinanza in oggetto ha ribadito che il recesso avvenuto per il raggiungimento dell'età pensionabile del lavoratore è comunque soggetto all'obbligo di osservanza del periodo di preavviso. Nel ricordare ciò, la Suprema Corte ha precisato che qualora l'azienda non abbia inviato la necessaria comunicazione informando il lavoratore del relativo periodo di preavviso, la stessa è tenuta a liquidare l'indennità sostitutiva dello stesso.

Il fatto

La controversia trova origine nella sentenza con cui la corte d'appello, in accoglimento del ricorso proposto da un lavoratore pensionando e in parziale riforma della sentenza di primo grado, condannava la società datrice di lavoro al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso di recesso, oltre a confermare la pronuncia del tribunale di prime cure quanto alla condanna di parte datoriale al pagamento della indennità sostitutiva di ferie non godute.

La corte territoriale, preso atto del regime di libera recedibilità del rapporto di lavoro a seguito del raggiungimento dell'età pensionabile da parte del dipendente, escludeva che fosse stata manifestata una volontà da parte datoriale di recedere dal rapporto di lavoro. Per i giudici di secondo grado la comunicazione per iscritto del recesso era necessaria e, nel caso in esame, era mancante.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo come, per effetto del raggiungimento dell'età pensionabile, il rapporto di lavoro in esame fosse transitato nell'area della libera recedibilità, restando fermo solo l'obbligo di rispetto della forma scritta di intimazione del recesso, adempiuto con una delibera del Consiglio di amministrazione, sottoscritta peraltro dal dipendente, nel rispetto del termine di preavviso.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, la Corte di legittimità innanzitutto sottolineava che, sulla questione dei termini e delle modalità di risoluzione del rapporto in coincidenza con il raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione di vecchiaia e dell'esistenza o meno del diritto del lavoratore ad un periodo di preavviso, nell'ambito del rapporto di lavoro privatistico, più volte si era espressa nella precedente giurisprudenza, statuendo che la tipicità e tassatività delle cause d'estinzione del rapporto escludono risoluzioni automatiche al compimento di determinate età ovvero con il raggiungimento di requisiti pensionistici, diversamente da quanto accade nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni in tema di collocamento a riposo d'ufficio, al compimento delle età massime previste dai diversi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche stesse.

Proseguivano quindi gli Ermellini, anche con riferimento a parte della giurisprudenza di legittimità sul punto, ricordando che dalla L. 1 maggio 1990, n. 108, art. 4 si desume che, nel lavoro privato, il compimento dell'età pensionabile o il raggiungimento dei requisiti per la effettiva attribuzione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (D.Lgs. n. 248 del 2007, art. 6, comma 2-bis) da parte del lavoratore determinano soltanto la recedibilità "ad nutum" dal rapporto di lavoro e, dunque, il venire meno del regime di stabilità, non già la automatica estinzione del rapporto stesso, sicché, in assenza di un valido atto risolutivo del datore di lavoro, il rapporto prosegue con diritto del lavoratore a percepire le retribuzioni anche successivamente al compimento del sessantacinquesimo anno di età. Da ciò ne conseguiva che, nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica, per la risoluzione del rapporto per limiti di età anagrafica del lavoratore, al datore di lavoro è imposto comunque l'obbligo di preavviso ed a tali principi si era attenuta la sentenza impugnata.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La Suprema Corte, con la sentenza qui in commento, ha confermato che il contratto di lavoro privato, se pure consente la risoluzione del rapporto al raggiungimento dell'età pensionabile in assenza di motivazione, non esonera il datore dall'obbligo di comunicazione per iscritto del recesso, con osservanza dei termini di preavviso.

Ne consegue pertanto che nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica, per la risoluzione del rapporto per limiti di età anagrafica del lavoratore, al datore di lavoro è imposto comunque l'obbligo di preavviso.

La lettura della pronuncia, riguardante la richiesta giudiziale di un lavoratore di percepire l'indennità sostitutiva del preavviso all'atto della cessazione dal lavoro, comunicatagli dalla società per cd. raggiunti requisiti per il pensionamento di vecchiaia, è una valida occasione

per illustrare la problematica al riguardo, che risulta caratterizzata oramai da orientamenti controversi tali da auspicare il necessario intervento delle Sezioni Unite.

In breve, ricordiamo che l'orientamento anche recente della Cassazione ha ritenuto lecita la clausola contrattuale, inserita nel rapporto di lavoro, con cui si prevede l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia, in quanto, per tale corrente, questa non integra infatti un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà del datore di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale. In tale caso, secondo i Giudici, il lavoratore non ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Sostiene inoltre questo orientamento (peraltro minoritario) che la comunicazione anticipata del datore di lavoro al lavoratore (in numero di mesi almeno pari a quelli del preavviso contrattuale) della scadenza del rapporto all'età pensionabile, prevista da una clausola contrattuale di risoluzione automatica, sarebbe idonea ad assolvere, in forma di cd. preavviso lavorato, il presunto obbligo del preavviso.

Altra giurisprudenza avversa avverte, d'altronde, che poiché la facoltà di recedere unilateralmente accordata al datore di lavoro nei confronti del lavoratore che abbia raggiunto l'età per il pensionamento di vecchiaia può essere esercitata solo alla data del compimento di detta età, in quanto se esercitata in precedenza nel corso del rapporto dotato di stabilità reale sarebbe invalidata dietro un'impugnazione del lavoratore, il recesso del dipendente per raggiungimento dei limiti di età non può essere "comunicato" in via anticipata in modo da far coincidere la scadenza del cd. preavviso lavorato con il compimento dell'età pensionabile: in altre parole, secondo questo orientamento, poiché fino al raggiungimento di tale limite di età non è consentito il recesso unilaterale datoriale ed il raggiungimento del limite di età in sé non costituisce giusta causa di licenziamento, prima del raggiungimento del limite di età sarebbe precluso il licenziamento e, di conseguenza, il decorso del preavviso.

Con la pronuncia in commento, la Cassazione ha condensato il principio per cui "la risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile impone all'imprenditore di rispettare sempre l'obbligo del preavviso. La tipicità e tassatività delle cause di estinzione escludono, infatti, scioglimenti automatici al raggiungimento dei requisiti di legge. Con la conseguenza che in mancanza di comunicazione scritta l'azienda è tenuta a pagare l'indennità sostitutiva".

La Corte quindi ha ribadito che il contratto di lavoro privato, se pure consente la risoluzione del rapporto al raggiungimento dell'età pensionabile in assenza di motivazione, non esonera il datore dall'obbligo di comunicazione per iscritto del recesso, con osservanza dei termini di preavviso.

In conclusione, nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica, per la risoluzione del rapporto per limiti di età anagrafica del lavoratore, al datore di lavoro è imposto comunque l'obbligo di preavviso. Così, se il licenziamento per sopraggiunti limiti di età dovesse

avvenire in tronco, il dipendente avrebbe diritto a ottenere, nell'ultima busta paga, l'indennità di mancato preavviso. Se tale indennità non gli viene liquidata, il lavoratore potrà agire in tribunale affinché sia il giudice a condannare l'azienda a versare tale importo.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'Informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini