



RICHIESTA DI PARERE DEL 24 MAGGIO 2019

Spett. Banca

Bari, 24 Maggio 2019

Oggetto: richiesta di parere in merito alla possibilità da parte del datore di lavoro di poter utilizzare l'opzione di collocamento a riposo raggiunto il requisito di anzianità contributiva massima per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 24 commi 10 e 11 Legge n. 214 del 2011, pur non avendo ancora raggiunto il soggetto il requisito pensionistico di vecchiaia.

PREMESSA

L'Istituto di Credito, si è rivolto allo scrivente professionista Dott. Piscitelli Raffaele Arcangelo Consulente del Lavoro componente del Centro Studi Ancl Unione Provinciale di Bari, per una richiesta di parere inerente il quesito in oggetto. Va anzitutto precisato che l'art. 24, commi 10 e 11 della Legge n. 214 del 2011 così come precisato anche dalla Circolare Inps n. 62 del 04.04.2018 prevede l'accesso al trattamento pensionistico anticipato per uomini che abbiano maturato 43 anni e tre mesi pari a 2249 settimane nel periodo compreso dal 01 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2020, mentre per le donne tale requisito scende a 2197 settimane ovvero 42 anni e tre mesi di contribuzione totale. Il datore di lavoro, vorrebbe dunque conoscere il parere dello scrivente professionista e più in generale l'orientamento del Centro Studi Ancl Unione Provinciale di Bari sulla possibilità di poter collocare a riposo un proprio lavoratore dipendente il quale pur non avendo ancora raggiunto il requisito pensionistico di



vecchiaia ha già raggiunto quello che gli consentirebbe di accedere al trattamento di pensione anticipata con il requisito contributivo massimo.

PARERE

Il datore di lavoro applica per il rapporto di lavoro in oggetto il CCNL Credito Cooperativo e Casse Rurali, che all'art. 81 disciplina l'istituto del collocamento a riposo dei lavoratori dipendenti. Lo stesso articolo al primo comma ammette la possibilità di poter utilizzare un meccanismo automatico di collocamento in quiescenza del lavoratore dipendente raggiunti i necessari requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia, non facendo alcun riferimento ai raggiunti requisiti di anzianità contributiva del lavoratore dipendente. In merito è bene precisare anche che nella circostanza prevista dal CCNL in commento come per la maggior parte della contrattazione collettiva che disciplina tale istituto, la comunicazione del datore di lavoro di collocamento a riposo del dipendente, in forza di una clausola del contratto collettivo di automatica risoluzione del rapporto al raggiungimento del requisito della vecchiaia non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale, ne deriva che, in tale ipotesi, non compete mai al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso come precisato dalla Suprema Corte nella sentenza n. 1743 del 24 Gennaio 2017. Dall'analisi esaustiva delle fonti normative e contrattuali si evince dunque che non esiste un meccanismo automatico di risoluzione del rapporto di lavoro per soggetti che avendo raggiunto il requisito per la pensione anticipata decidano di proseguire il rapporto di lavoro sino al raggiungimento del requisito di vecchiaia. Sembra a parere di chi scrive, alquanto evidente che il citato meccanismo di risoluzione automatica del rapporto potrà essere adoperato solo ed esclusivamente da parte del datore di lavoro ponente il quesito al raggiungimento del predetto requisito di vecchiaia. A tal proposito è bene anche ricordare che esistono anche delle situazioni che consentano l'accompagnamento al trattamento pensionistico di un soggetto che ha raggiunto o che si accinge a raggiungere il requisito massimo di anzianità contributiva, ma le stesse sono tutte legate al verificarsi di una situazione di crisi aziendale. Infatti è licenziabile solo in queste circostanze chi è vicino alla pensione o chi ha raggiunto già il requisito dell'anzianità contributiva nell'ambito di una procedura di riduzione collettiva del personale ai sensi della Legge n. 223 del 1991. Risulta necessario a tal proposito richiamare una sentenza ancora della Suprema Corte la n. 24755 del 2018 la



quale ritiene legittima e coerente la ratio che ispira la procedura di riduzione collettiva del personale in esubero, in forza di un accordo collettivo raggiunto con il sindacato, sulla base del criterio selettivo della maggiore prossimità alla pensione o addirittura del già raggiunto requisito di anzianità contributiva e ciò anche se il criterio è applicato a tutta la platea aziendale e non al solo settore in cui è stata registrata la situazione di eccedenza, in quanto tale scelta non costituisce forma di discriminazione rispetto agli altri lavoratori coinvolti nel processo di riorganizzazione. A conforto di questa conclusione la Cassazione valorizza la circostanza per cui il criterio della prossimità al trattamento pensionistico consente di ridurre al minimo l'impatto sociale della riorganizzazione, salvaguardando i lavoratori che non potrebbero beneficiare, a seguito del licenziamento per riduzione di personale, della protezione sociale garantita dal prepensionamento. La conclusione al quesito posto è dunque che in assenza di una procedura di esubero del personale riguardante il datore di lavoro ai sensi della Legge n. 223 del 1991, il datore di lavoro non ha la possibilità di utilizzare un meccanismo automatico di risoluzione del rapporto di lavoro, dovendo obbligatoriamente attendere il raggiungimento da parte del lavoratore dipendente del requisito di vecchiaia.

POSSIBILI SOLUZIONI:

SOLUZIONE 1 INCENTIVO ALL'ESODO CON UTILIZZO DI NASPI E RITA

La possibile soluzione conciliativa tra le parti del rapporto di lavoro, nel rispetto dei propri interessi legittimi nel giungere ad una risoluzione positiva per entrambi e che possa tener in considerazione le istanze di ciascun soggetto coinvolto potrebbe essere il raggiungimento di un accordo conciliativo firmato in sede sindacale in cui si preveda un incentivo all'esodo che possa andare a compensare quella parte di retribuzione e contribuzione che eventualmente il lavoratore dipendente potrebbe perdere considerando il massimale di prestazione della Naspi e il montante biennale di contribuzione figurativa IVS accreditata dall'Inps in questo biennio rispetto alle normali spettanze retributive del rapporto di lavoro e alle normali contribuzioni previdenziali versate dalle parti nel normale rapporto di lavoro e utilizzando per la cessazione del rapporto di lavoro ovviamente lo strumento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si consentirà al lavoratore dipendente di accedere al trattamento Naspi per i successivi due anni, per poi accedere allo strumento della Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA) decorsi due anni di



disoccupazione. A tal proposito è necessario chiarire quali sono le condizioni per accedere alla RITA. I requisiti sono i seguenti:

- a) raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro 5 anni dalla presentazione della richiesta di prestazione;
- b) cessazione dell'attività lavorativa;
- c) maturazione di almeno 20 anni di contribuzione nel regime obbligatorio di appartenenza;
- d) maturazione di più di 5 anni di iscrizione alle forme pensionistiche complementari;

Il lavoratore dipendente oggetto del quesito ha un'età di 62 anni compiuti, e ovviamente raggiunto il requisito dell'anzianità contributiva massima quindi rispetta ampiamente i punti a e c delle condizioni d'accesso. Con il licenziamento si andrebbe a rispettare il requisito al punto b e essendo lo stesso come si evince dall'analisi del Libro Unico del Lavoro iscritto al Fondo di Previdenza Complementare del settore bancario da più di cinque anni andrebbe a rispettare anche il punto d.

Questa la soluzione proposta dallo scrivente al datore di lavoro ponente il quesito per la risoluzione positiva del rapporto di lavoro oggetto della richiesta di parere. Lo scrivente resta a disposizione per la valutazione e quantificazione obbiettiva dell'incentivo all'esodo da erogare al lavoratore dipendente che decida di sottoscrivere l'accordo conciliativo di esodo esaminata la documentazione del lavoro completa attestante le retribuzioni e le contribuzioni versate in relazione al citato rapporto di lavoro.

SOLUZIONE 2 IN CASO DI PROCEDURA DI ESUBERO ISOPENSIONE

Per incentivare l'esodo di personale, le aziende con più di 15 dipendenti possono impegnarsi a corrispondere ai lavoratori una prestazione pari all'importo di pensione maturato al momento dell'accesso alla procedura di esubero. Si tratta della cosiddetta isopensione. L'opzione è riservata a quei soggetti ai quali manchino non più di quattro o sette anni per perfezionare i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata. L'Inps per il pagamento di questo assegno di esodo richiede al datore di lavoro una polizza fideiussoria a garanzia della copertura della provvista necessaria. L'azienda si accolla



sia il costo della prestazione isopensionistica sia il costo della contribuzione, calcolato con riferimento alla retribuzione media degli ultimi quattro anni lavorati. A parere dello scrivente in questa seconda soluzione i costi per il datore di lavoro risultano essere particolarmente elevati poiché, oltre alla mancata resa della prestazione lavorativa, deve corrispondere comunque sia un assegno parametrato alla pensione sia la contribuzione, di conseguenza la si considera un'ipotesi poco praticabile soprattutto dal punto di vista economico finanziario.

CDL Piscitelli Raffaele Arcangelo

Centro Studi Ancl Unione Provinciale di Bari

“Francesco e Vincenzo Leggiadro”