



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



Preavviso per pensionamento

13 Gennaio 2019 Redazione

Licenziamento per raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile: il datore di lavoro deve dare il preavviso? Che succede in caso contrario?

Hai raggiunto i **limiti dell'età pensionabile**. Sai che, a breve, il rapporto di lavoro dovrà necessariamente cessare e tu inizierai a percepire la pensione dall'Inps. Mentre ti prepari (anche psicologicamente) a questo evento, sul più bello

ti arriva la lettera di licenziamento da parte dell'azienda: da domani – recita la comunicazione – non dovrai più presentarti sul posto di lavoro. L'amaro avviso termina con lo zucchero: l'ufficio del personale ti farà avere, quanto prima, il trattamento di fine rapporto (Tfr). Se anche attendevi questa decisione, sei rimasto ugualmente sorpreso per via della sua tempestività: la decisione di risolvere il contratto di lavoro sul più bello sembra infatti avere un'efficacia immediata, già a decorrere dal giorno successivo al suo ricevimento. Che fine ha fatto il **preavviso per pensionamento** che, secondo il tuo modo di vedere, era invece necessario? Cosa prevede a riguardo la legge?

Una recente ordinanza della Cassazione **[1]** affronta questo delicato tema: delicato perché è chiaro che anche chi è prossimo all'età pensionabile o ha già raggiunto i relativi limiti ha comunque diritto ad essere tutelato nel periodo intermedio che va da tale momento a quello in cui il rapporto di lavoro concretamente si risolverà. Si tratta di una sorta di “conto alla rovescia” che permette, al dipendente, di prepararsi – sia economicamente che moralmente – a un momento che cambierà la restante parte della sua vita.

Preavviso per pensionamento: è dovuto?

La legge stabilisce che il licenziamento possa avvenire “in tronco” – ossia senza preavviso – in un solo caso: quello del **licenziamento per giusta causa**. Questo ricorre nel caso di condotte del lavoratore giudicate gravissime, tali cioè da interrompere definitivamente il rapporto di fiducia con l'azienda facendo presumere che la prestazione non potrà essere più erogata in modo corretto. Si pensi al dipendente che si assenta senza fornire alcuna comunicazione all'azienda; o a chi invece si fa rilasciare un certificato medico falso per una malattia che invece non ha; o all'ipotesi del dipendente che aggredisce il datore o compie un grave atto di insubordinazione o che si rifiuta di presentarsi presso la nuova sede ove è stato trasferito.

Fuori da questi casi, il licenziamento deve richiedere sempre il preavviso.

Pertanto, posta la tipicità dei casi in cui il licenziamento può avvenire in tronco, ne deriva che il **licenziamento per raggiunti limiti di età pensionabile** richiede sempre il preavviso.

Stabilisce in proposito la legge: quando il lavoratore matura i requisiti (anagrafici e

contributivi) per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, il datore di lavoro può risolvere il contratto di lavoro, anche **in assenza di motivazione**, seppur nel rispetto dei termini di **preavviso**. Tuttavia, se il lavoratore decide di proseguire l'attività lavorativa fino a 70 anni (fatti salvi gli adeguamenti di questo limite massimo alla speranza di vita), la tutela contro i licenziamenti illegittimi opera fino al raggiungimento di tale limite di età.

Secondo la Cassazione, tuttavia, è legittimo, e non dà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, il licenziamento intimato prima del raggiungimento dell'età pensionabile, ma destinato a produrre effetto solo a decorrere da tale data [2].

Il contratto di lavoro può escludere il preavviso?

La Cassazione [3] ha ritenuto lecita la clausola contrattuale, inserita nel rapporto di lavoro, con cui si prevede l'**automatica risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento dei 65 anni di età**: 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 tal caso il lavoratore non ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Che succede se c'è licenziamento per raggiunti limiti di età pensionabile senza preavviso

Nella sentenza di due giorni fa la Cassazione ha ribadito i principi appena sintetizzati: «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 Suprema Corte ha cioè 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**.

Ne consegue pertanto, ha concluso la Cassazione, 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.

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. Importo che viene determinato sulla base dei contratti collettivi di lavoro ed è tanto più alto quanto più è elevata l'anzianità di servizio.

[1] Cass. sent. n. 521/19 dell'11.01.2019.

[2] Cass. 14 marzo 2018 n. 6157.

[3] Cass. 24 gennaio 2017 n. 1743.

Autore immagine: 123rf com

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl