

Roma, 26 giugno 2001
Prot. n. 0109/01/E.3.4.d./F.2.1./M.1.1.

Alle Aziende Associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Incentivi all'occupazione dei lavoratori anziani – Problematiche pensionistiche e lavoristiche.

Forniamo, di seguito, precisazioni su alcuni aspetti pensionistici e lavoristici della normativa in oggetto di particolare rilievo che non sono stati ancora affrontati, o lo sono stati in modo non chiaro, dalla normativa e dalle istruzioni dell'INPS.

Termine entro il quale è possibile usufruire del beneficio

Il soggetto può accedere al meccanismo previsto dall'art. 75, legge n. 388/2000 anche qualora abbia presentato domanda di pensione di anzianità al proprio Ente. Infatti, in tale situazione è ancora possibile rinunciare alla liquidazione della pensione. Detta rinuncia, invece, non è effettuabile nel caso in cui il soggetto abbia già ricevuto il libretto di pensione.

Datori di lavoro con cui è possibile stipulare il contratto a termine

Poiché la facoltà di rinuncia all'accredito è esercitabile in relazione al solo fatto di aver maturato i requisiti per la pensione, il contratto a termine può essere stipulato anche con un datore di lavoro diverso da quello presso il quale il lavoratore ha maturato il diritto alla pensione. Ovviamente, il contratto a termine, come tutti i contratti, richiede il libero consenso di entrambe le parti (art.1325 c.c.). Pertanto, è da escludersi che la facoltà del lavoratore di rinunciare all'accredito dei contributi per la durata del contratto possa esercitarsi nonostante il dissenso del datore di lavoro rispetto alla stipula del contratto stesso.

Passaggio dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato al rapporto di lavoro a termine

Per poter stipulare il contratto a termine con lo stesso datore di lavoro con il quale è in corso il rapporto a tempo indeterminato è necessario risolvere il precedente rapporto. Dal punto di vista giuridico non è possibile trasformare il primo contratto senza soluzione di continuità ma è necessaria la risoluzione del precedente rapporto e

l'instaurazione di un rapporto a termine *ex novo* anche nel momento immediatamente successivo.

Ciò determina il diritto del lavoratore alla liquidazione di tutte le spettanze legate alla cessazione del rapporto (ad esempio: TFR, ferie non godute, ecc.). A tale proposito, data l'atipicità della fattispecie, non si può escludere che, attraverso una specifica pattuizione, le parti convengano il differimento dell'erogazione delle citate competenze alla fine del contratto a termine.

Estinzione anticipata del contratto a termine

Il decreto interministeriale ha previsto che se il contratto a termine si estingue anticipatamente rispetto alla scadenza prevista per cause non imputabili al lavoratore, questi avrà diritto alla pensione dal primo giorno del mese successivo all'estinzione. Tralasciando l'individuazione delle diverse cause non imputabili (tra le quali può citarsi, ad esempio, una grave malattia del lavoratore o gravi motivi familiari), va evidenziato che la sola causa imputabile è la giusta causa di licenziamento poiché nel contratto a termine non è configurabile il licenziamento per giustificato motivo.

In quest'ultima ipotesi, alla lettura del decreto (v. *supra*), il lavoratore non avrebbe diritto alla pensione immediatamente ma solo alla naturale scadenza del contratto. Tale conclusione, tuttavia, sembra non essere esente da dubbi di incostituzionalità per contrasto con gli artt. 3 e 38 Cost. poiché priverebbe il lavoratore sia della retribuzione sia, per un certo periodo di tempo, della pensione.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

RT/mb