

Domanda

Vorrei sapere se, una volta raggiunta l'età per la pensione, è "automatico" il mio licenziamento. E ciò per effettuare una scelta consapevole anche in considerazione di ventilate ipotesi di esodi incentivati e possibili e future situazioni di esubero di personale nell'istituto presso cui lavoro (...).

Lettera firmata

Risposta

Sono sottratti alla tutela contro i licenziamenti i prestatori di lavoro ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici. Ciononostante, il raggiungimento dell'età e dei requisiti per avere diritto alla pensione non determina di per sé l'automatica risoluzione del vincolo lavorativo (v. di recente: Cass., 06-02-2007, n. 2582), bensì dà al datore di lavoro – a condizione che la ragione del licenziamento non sia proprio l'età – la possibilità di licenziare ad nutum (v., ad esempio, art. 68 ccnl ABI, in cui v'è oltretutto la previsione del relativo periodo di preavviso in caso di licenziamento), sempre che il lavoratore non abbia esercitato (nel termine semestrale di decadenza) il diritto di opzione per la conservazione del posto di lavoro a norma dell'art. 6 della legge n. 54 del 1982 e successive modificazioni (v. sempre art. 68 cit.). Riguardo all'intempestività dell'opzione, la giurisprudenza ha affermato che "... la decadenza prevista dall'art. 6 l. 26

Limiti di età e conservazione del posto di lavoro

Pensione non vuol dire licenziamento automatico

di **Sofia Cecconi**
Consulente legale FABI nazionale



febbraio 1982 n. 54, per l'opzione del lavoratore di restare in servizio fino a sessantacinque anni, può essere impedita dal comportamento del datore di lavoro che, in base a elementi univoci, sia interpretabile nel senso dell'accettazione dell'opzione intempestiva e quindi vincolante" (Cass., 08-04-1998, n. 3613). È stato, pertanto, ampiamente ribadito che l'età unitamente al possesso dei requisiti pensionistici non costituiscono di per sé una causa

delle garanzie poste a favore del lavoratore pare giustificata dal fatto che il reddito previdenziale può sopprimere alla perdita di quello retributivo (v. VALLEBONA, Istituzioni di diritto del lavoro, II – Il rapporto di lavoro, Cedam, 2005, 488). Il suesposto principio è stato anche di recente riaffermato dalla giurisprudenza e giudicato conforme ai



Fac simile richiesta pareri legali

Spett.le
La Voce dei Bancari
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra iscritto/a alla FABI (tessera n°),
pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale.

principi giuslavoristici (v. così Cass., 06-02-2006, n. 2472, che afferma come "In tema di licenziamento della lavoratrice dipendente che, raggiunta l'età pensionabile, non abbia provveduto, nei sei mesi precedenti il raggiungimento dell'età pensionabile, ad esercitare l'opzione per la prosecuzione del lavoro di cui all'art. 6 l. n. 54 del 1982, il mancato esercizio del diritto di opzione

di risoluzione automatica del rapporto, ma costituiscono il presupposto valido e sufficiente a liberare il potere datoriale di recesso dai vincoli di legge; la drastica riduzione

comporta l'effetto oggettivo dello spostamento del licenziamento dall'area tutelata dalle leggi limitative del licenziamento all'area della libera recedibilità").

Novità giurisprudenziali

I fatti privati del lavoratore sono irrilevanti nel rapporto con la banca

La sentenza che si annota è interessante per il principio di diritto nella stessa contenuto e relativo all'irrilevanza di determinati comportamenti del lavoratore bancario estranei alla sua attività, qualora non possano considerarsi lesivi dell'elemento fiduciario. In particolare, la Cassa di Risparmio di Rieti aveva licenziato una dipendente che aveva richiesto un'anticipazione sul t.f.r. per la ristrutturazione di un immobile, destinando poi la somma in tal modo ricevuta a finalità diverse da quelle di-

chiarate; la lavoratrice, in realtà, aveva giustificato tale diversa destinazione per il fatto di essere stata successivamente trasferita a Roma dalla banca e di avere, per questo motivo, utilizzato la somma ricevuta a titolo di anticipazione del t.f.r. per l'acquisto di un nuovo immobile anziché per ristrutturare il vecchio. Nonostante la diversa impostazione seguita dal Tribunale di Roma, la Corte di Appello di Roma e la Cassazione hanno invece accolto le ragioni della lavoratrice, osservando in sostanza che i fatti ad-



debitati erano estranei all'esecuzione del rapporto di lavoro, non costituivano di per sé l'inadempimento di un obbligo contrattuale e, comunque, non potevano ritenersi di gravità tale da giustificare il licenziamento; oltretutto, la lavoratrice in questione aveva utilizzato l'anticipazione secondo le finalità della legge, senza occultare la propria condotta e senza causare alla banca alcun danno. È ben vero che l'oggettiva estraneità della condotta non esclude, secondo quanto riferito dalla Suprema Corte, un

riflesso possibile della stessa sul piano del generale rapporto di fiducia che è al fondo del contratto di lavoro (v. ad esempio il caso affrontato da Cass., 19-12-2000, n. 15919, nel quale era stata riconosciuta la legittimità del licenziamento di un lavoratore del Banco Sicilia sottoposto a procedimento penale per detenzione illegittima di fucile a canne mozzate e con matricola abrasa oltre a munizionamento da guerra). È necessario, tuttavia, che l'inadempimento sia valutato tenendo conto dell'accentuata tutela del lavoratore, rispetto alla regola generale della non scarsa importanza, prevista dall'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta

giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I fatti addebitati, in sostanza, non sono stati ritenuti di rilevante gravità e di ostacolo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, per le seguenti fondamentali ragioni: l'assenza di storno o di illecito utilizzo delle somme ricevute, la scarsa rilevanza del mutamento della causale da ristrutturazione ad acquisto (che resta nell'ambito della "ratio della legge"), l'assenza di danno aziendale, l'assenza di elemento speculativo, l'assenza di prove di un occultamento del comportamento.

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro,
29 gennaio 2007, n. 1827

I comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, sono, in genere, irrilevanti e non possono costituire giusta causa di licenziamento salvo che, per la loro gravità soggettiva ed oggettiva, siano idonei a far venir meno l'elemento fiduciario. (Nella specie, il S.C. ha ritenuto irrilevante, ai fini della lesione del vincolo fiduciario, il fatto che la lavoratrice avesse richiesto alla banca l'anticipazione del t.f.r. per la ristrutturazione di un immobile e, successivamente, essendo stata trasferita, avesse invece destinato tale somma all'acquisto di un'abitazione).

Che cosa non fare mai quando dovete inviare il curriculum vitae

Dieci semplici regolette per non indispettare l'interlocutore e, al contrario, conquistare da subito un po' della sua simpatia

1. Allegare il resoconto delle votazioni degli esami universitari.

Poco interessa al selezionatore se nell'esame di storia medievale hai preso 28 o 30 e lode.

2. Specificare peso, altezza, codice fiscale, auto.

A meno che ti candidi per un posto di buttafuori, non fa molta differenza ai fini del processo di selezione che tu pesi 58 o 62 kg.

3. Scrivere dei recapiti "fantasma".

Cellulari sempre spenti, indirizzi mail che non consultate mai...

4. Fare sfoggio di capacità letterarie.

Meglio scrivere "Ho raggiunto i seguenti obiettivi...", che "La mia pervicace determinazione ha dato adito a un preclaro conseguimento di obiettivi che vado testé ad enumerarvi...".

5. Vendere fumo.

Se la conoscenza dell'inglese non è buona, scriviamo che è sufficiente, evitando costruzioni tipo: "Inglese scritto: buono; capacità di comprensione scritta: buona; capacità di scrittura: più che buona; capacità di eloquio: discreta," ecc.

6. Fare teoria.

A che serve scrivere che hai forti capa-

cià di problem solving, buone doti relazionali, e uno spiccato orientamento al risultato?

Come fa il selezionatore a crederci? Scrivi piuttosto – sinteticamente – degli esempi concreti in cui hai dato prova di avere tali capacità.

7. Consumare tonnellate di carta.

Non è tanto per motivi ecologici, quanto perché il curriculum deve essere sintetico: 1-2 pagine.

8. Allegare articoli che hai scritto su riviste o quotidiani.

Indicane, caso mai, il titolo nel curriculum, sempre che abbiano attinenza con la posizione per la quale ti candidi.

9. Allegare foto pesanti.

Che voi abbiate incontrato il Papa o Nelson Mandela non interessa granché al selezionatore; anzi, lo irrita, se volete testimoniargli quell'esperienza allegando una foto da 5 MB.

10. Allegare tante foto.

È fastidioso e inutile ricevere con il curriculum un intero book fotografico: il candidato al mare, il candidato con la squadra di basket o gli amici del Circolo della Bocciofila, il candidato mentre riceve il premio Cittadino dell'Anno ...

Dopo il decreto Bersani

Nuove regole per i mutui

L'entrata in vigore del decreto Bersani comporterà cambiamenti importanti per quel che riguarda il settore dei mutui, un argomento che interessa buona parte degli italiani. In particolare, il decreto sulle liberalizzazioni prevede l'annullamento della penale, in caso di estinzione anticipata del mutuo per l'acquisto della prima casa. Già con il primo decreto Bersani sulle liberalizzazioni, l'estate scorsa, erano state modificate le condizio-

ni di chiusura dei conti correnti e le modalità di comunicazione delle variazioni delle condizioni. Ora, è diventato obbligatorio, per gli istituti di credito, comunicare al cliente la variazione delle condizioni tramite lettera: non è più sufficiente, quindi, l'annuncio sulla Gazzetta Ufficiale. Più nello specifico, le modifiche vanno notificate con almeno trenta giorni di anticipo e, a quel punto, il cliente ha sessanta giorni di tempo per recedere, senza penalità. Al momento, però, regna un po' d'incertezza su alcuni punti, come spesso accade nelle fasi di "transizione". All'Unicredit, ad esempio, spiegano di aver avuto disposizione di eliminare le penali di estinzione nei nuovi contratti, mentre per i mutui già erogati la normativa prevede procedure di adeguamento "ancora da definire".

