

SULLE "FINESTRE DI VECCHIAIA" PER I TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Nel provvedimento sul "Milleproroghe" (D.L.248/2007 convertito in Legge 27 febbraio 2008) è contenuta una norma che consente di colmare il vuoto retributivo per i lavoratori che alla data del 31 dicembre hanno lasciato il posto di lavoro per il raggiungimento del pensionamento di vecchiaia, ma avrebbero dovuto ricevere il rateo di pensione soltanto con la finestra di uscita prevista dalla riforma sul welfare.

Ora al lavoratore, con il reintegro nel posto di lavoro, è garantita la retribuzione fino al trattamento di quiescenza.

Tale normativa riguarda peraltro, secondo i primi commenti degli esperti del settore, i lavoratori del settore privato soggetti all'INPS e a tal proposito tale Ente, alcune settimane dopo la pubblicazione della Legge 247, era intervenuto a livello interpretativo (Messaggio 30923 del 31 dicembre 2007)...Nulla il Legislatore avrebbe disposto relativamente alla decorrenza del trattamento pensionistico INPDAP che ricordiamo contro le disposizioni dei CCNLL tuttora vigenti e dell'Ordinamento, non consente più la corresponsione previdenziale dal primo giorno del mese successivo al compimento del 60° anno (donne) o del 65° anno uomini .

La legge 247/2007 Damiano di riforma del Welfare consente la corresponsione per "vecchiaia" solo alla data delle 4 finestre annuali di uscita. Si rende oltremodo opportuna, almeno da parte INPDAP, una Circolare applicativa ed interpretativa per tutta la P.A., compresi gli Enti ed Aziende del S.S.N ,sulla garantita corresponsione retributiva, omologa al settore privato, nel periodo di "trattenimento in servizio" forzoso per taluni mesi senza diritto a pensione, fermo restando che le norme dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) trovano comunque applicazione anche nel settore pubblico in quanto richiamate dal D. Lgvo 165/2001 (Testo Unico per tutta la P.A.) correlato a tutti i CCNLL.

Articolo 6.

(Proroghe in materia previdenziale)

1. In attesa dell'intervento di razionalizzazione del sistema degli enti pubblici previdenziali e assicurativi previsto dal Protocollo su «Previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili» del 23 luglio 2007 e dai relativi provvedimenti attuativi e della presentazione, a tale fine, da parte del Governo, di un Piano industriale, il termine di scadenza dei Presidenti e dei Consigli di indirizzo e vigilanza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) e dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) è prorogato fino alla scadenza dei Consigli di amministrazione dei rispettivi Istituti.

2-bis. L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo.

Si riporta anche il Riferimento Legislativo di cui art. 4 comma 2 ed art 3 (correlato) della L.108/1990..

Art. 4 (Area di non applicazione)

Comma 2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi

dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte **salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e** dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 3 (Licenziamento discriminatorio)

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. **Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.**

a cura del dr. Luciano Mulas