

Spett.le

FAP

Oggetto: *Parere legale sulla possibilità di scioglimento unilaterale di un Fondo Pensione, con conseguente “zainettizzazione” del patrimonio*

La possibilità di recesso unilaterale da un Fondo

La Corte di Cassazione, con sentenza 1/7/98 n. 6427, ha confermato il suo prevalente orientamento favorevole alla possibilità per il datore di lavoro di recedere unilateralmente da un contratto collettivo a tempo indeterminato.

Come scrive la Cassazione, *“Il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, rispondendo all’esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio, la quale è in sintonia con il principio di buona fede dell’esecuzione del contratto. Da ciò si desume la normale recedibilità dai contratti collettivi di diritto comune stipulati senza l’indicazione del termine finale salvi, tuttavia, i diritti che siano entrati nel patrimonio dei lavoratori per avere questi posto in essere le condizioni che vi danno titolo”*. Nello stesso senso si erano già pronunciate: Cass. 16/4/93 n. 4507; Cass. 9/6/93 n. 6408; Cass. 20/9/96 n. 8360; in senso contrario si era espressa la sentenza Cass. 12/2/90 n. 987.

L’ orientamento della Cassazione - che appare ben motivato e condiviso dalla dottrina più autorevole - si fonda sull’ inammissibilità di obbligazioni perpetue nel nostro ordinamento, e sui principi generali in tema di libertà contrattuale.

Si può quindi disdettare l’ accordo istitutivo di un Fondo.

Tale potere di disdetta unilaterale, però, come afferma la Cassazione, trova precisi limiti nel rispetto dei diritti quesiti di chi ha già maturato il diritto alla pensione integrativa.

I “diritti quesiti” dei pensionati

La pensione integrativa sorge quale corrispettivo della intera prestazione lavorativa resa e dei contributi versati, in rapporto che si dice *sinallagmatico*, di puro scambio, di *“do ut des”*.

I lavoratori in servizio non maturano ancora il diritto alla pensione integrativa, fino alla fine del rapporto di lavoro.

Tale diritto si forma nel corso degli anni di lavoro, mediante un meccanismo che i giuristi chiamano *“fattispecie a formazione progressiva”*: durante il rapporto di lavoro non sorge ancora il diritto soggettivo alla pensione integrativa, ma vi è una soltanto mera aspettativa.

Se durante il rapporto di lavoro viene modificato il regolamento della pensione integrativa, tale modifica è ritenuta lecita, poiché non ha leso alcun diritto soggettivo, che non è ancora maturato.

Nei confronti invece del pensionato, che ha già fornito la sua prestazione lavorativa, non è possibile alcuna modifica del trattamento pensionistico: il pensionato ha già fornito interamente il suo lavoro e adesso riscuote il corrispettivo pattuito a suo tempo: non sono più possibili cambiamenti dei patti a lavoro eseguito.

Il diritto del pensionato - che non è una mera aspettativa, ma un diritto soggettivo perfetto - viene pertanto chiamato *diritto quesito*.

Con tale espressione, secondo l'opinione preferibile, si intende la posizione giuridica soggettiva dotata di un certo grado di resistenza rispetto alle norme sopravvenute, che non possono caducarlo se non in presenza di determinati presupposti.

Si veda sul punto Cass. 11.11.1988 n° 6116, secondo cui le prestazioni dovute ai pensionati risultano essere "... *in rapporto di corrispettività con quelle già da essi fornite nel corso del cessato rapporto di lavoro. Se, invero, le prestazioni pensionistiche rappresentano il corrispettivo di prestazioni del lavoratore (contribuzioni dei lavoratori e/o la stessa attività lavorativa), una nuova normativa collettiva può trovare diretta applicazione nei confronti dei dipendenti ancora in servizio al momento della sua entrata in vigore (cfr. Cass. n. 3047/85); non già nei confronti di coloro che, con la cessazione dell'attività lavorativa, sono divenuti titolari di un credito che proprio nelle prestazioni eseguite trova la sua causa...*";

Come scrive ancora la Cassazione nella suddetta sentenza del 1/7/98 n. 6427: "*Il recesso unilaterale del datore di lavoro da un accordo collettivo aziendale istitutivo di un fondo di previdenza integrativa privo del termine finale è ammissibile, secondo i principi generali che regolano l'estinzione dei rapporti di durata a tempo indeterminato. Esso, tuttavia, non solo trova un ostacolo insuperabile (salvo specifico assenso degli interessati) nei diritti "quesiti" dei lavoratori - al pari delle modifiche in pejus delle condizioni contrattuali di trattamento precedentemente in vigore - ma deve altresì rispettare la garanzia normativa di cui all'art. 2117 c.c. Ne consegue che il recesso in oggetto non soltanto non può influire né sulla posizione di coloro che, avendo maturato i requisiti ed esercitato il diritto, hanno ormai conseguito il previsto trattamento pensionistico aziendale, né sulla posizione di coloro che hanno maturato i requisiti per un trattamento pensionistico ma non hanno ancora esercitato il relativo diritto previo il proprio collocamento a riposo (posizioni entrambi riconducibili alla nozione di diritti "quesiti"), ma non può avere effetto neppure sulla posizione di coloro che, pur non avendo maturato i requisiti per il trattamento aziendale, sono parte della fattispecie a formazione progressiva, costitutiva di capitale in via di accumulo, vincolato a beneficio di tutti gli iscritti al Fondo, ai sensi del citato articolo 2117 c.c.."*

Per completezza segnalo che, con la suddetta sentenza 1/7/98 n. 6427, la Cassazione ha compiuto un passo in avanti a tutela dei lavoratori, parificando alla posizione del pensionato quella del lavoratore che, pur restando in servizio, abbia già raggiunto gli anni di lavoro richiesti per la maturazione del diritto alla pensione.

Vediamo ora quali sono i presupposti per poter, nel caso in esame, rimuovere i diritti del pensionato.

I requisiti di validità dell'accordo aziendale

Nell'eventualità che sia stato sottoscritto un accordo sindacale, lo stesso non potrà vincolare i pensionati per i seguenti motivi.

Secondo Cass. 27/8/97 n. 8098, che conferma numerosi precedenti conformi, si deve "ritenere che il contratto collettivo non può incidere su diritti sorti, a favore delle parti del rapporto di lavoro, in virtù di un precedente contratto collettivo, per l'avvenuto perfezionamento delle fattispecie costitutive ad essi corrispondenti o comunque per effetto di prestazioni già eseguite, come il diritto ad una determinata pensione integrativa sorto alla cessazione del rapporto, alla stregua della disciplina all'epoca vigente, è correlato all'attività lavorativa svolta.

Tali diritti non possono pertanto essere influenzati dalla stipulazione di successivi contratti collettivi, salvo che i lavoratori interessati abbiano conferito specifico mandato alle organizzazioni sindacali stipulanti, o ratificato la relativa attività negoziale, oppure abbiano prestato acquiescenza alla nuova normativa".

Un eventuale accordo aziendale stipulato dai sindacati dei lavoratori in servizio, apparirebbe viziato sotto un duplice profilo:

a) difetto di legittimazione, perché come è noto i sindacati dei lavoratori in servizio non possono sottoscrivere accordi per i pensionati.

Si vedano in proposito: Cass. 5.7.1990 n° 7050, secondo cui "in difetto di specifico mandato, il contratto collettivo, che di regola non produce effetto nei confronti dei lavoratori pensionati, non può disporre dei diritti soggettivi acquisiti da tali lavoratori, con la conseguenza, in particolare, che le modificazioni in pejus di un trattamento pensionistico di fonte negoziale, non sono opponibili ai lavoratori già cessati dal servizio, salva successiva acquiescenza o ratifica degli interessati;

b) assenza di specifico mandato, perché in ogni caso il soggetto stipulante, trovandosi a negoziare su diritti soggettivi individuali già perfezionati, deve essere munito di specifico mandato.

Nello stesso senso Cass. 6.2.92 n° 1313, in base alla quale "E' indubbio che le modificazioni convenzionalmente introdotte nel trattamento pensionistico del Banco e di cui alla delibera del 17 gennaio 1983, sarebbero inopponibili ai ricorrenti, sia perché già cessati dal servizio e non più rappresentati dalle organizzazioni firmatarie, sia perché in concreto, le anzidette modificazioni non erano state ad essi estese. Nella giurisprudenza di questa Suprema Corte è, ormai, fermo il principio (v. sent. 11.11.1988, n. 6116; 3.9.1988, n. 5016; 22.5.1987, n. 4658) che, in difetto di specifico mandato o di acquiescenza e ratifica degli interessati, il contratto collettivo, che di regola non produce effetti nei confronti dei lavoratori pensionati, non può disporre dei diritti soggettivi acquisiti dai lavoratori; e che, in particolare, le modificazioni "in pejus" di un trattamento pensionistico di fonte negoziale sono inopponibili ai lavoratori già cessati dal servizio e il cui trattamento resta disciplinato (salve le variazioni "in melius") dal regime negoziale vigente all'epoca del collocamento a riposo").

I recenti sviluppi giurisprudenziali

Anche i successivi sviluppi della legislazione previdenziale confortano quanto sopra esposto.

Infatti il d. lgs. 124 /1993, all'articolo 18 (norme relative ai Fondi preesistenti), comma 7° prevede testualmente che:

“Per i destinatari iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo alle forme di cui al comma 1 non si applicano gli articoli 7 e 8. In presenza di squilibri finanziari delle relative gestioni le fonti istitutive di cui all'art. 3 possono rideterminare la disciplina delle prestazioni e del finanziamento per gli iscritti che alla predetta data non abbiano maturato i requisiti previsti dalle fonti istitutive medesime per i trattamenti di natura pensionistica. Per i destinatari di cui al presente comma non si applica altresì l'art. 13, commi 1, 2 e 3, continuando a trovare applicazione le disposizioni di legge vigenti sino alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo”.

La Cassazione, nella sentenza 19 aprile 2003 n. 6361, in fattispecie relativa al Fondo Pensione Gruppo Banca Lombarda, ha ribadito che la facoltà concessa alle fonti istitutive (contratti collettivi) di peggiorare la prestazione previdenziale può valere soltanto nei confronti dei lavoratori in servizio e non dei pensionati (anzi, a quanto pare, neppure si potrebbe incidere sui diritti di quei lavoratori in servizio che già avessero maturato i requisiti della pensione).

La vicenda COMIT

Per completezza è opportuno parlare della recentissima vicenda Comit.

Il Fondo Pensioni della Comit ha deliberato di vendere gli immobili e liquidare il patrimonio per poi procedere alla politica degli zainetti.

I pensionati Comit hanno proposto ricorso, con procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c., chiedendo al giudice di bloccare la vendita degli immobili.

Il Giudice ha respinto il ricorso, fra l'altro negando la sussistenza del cosiddetto *periculum in mora*, ovvero del requisito dell'urgenza.

Inoltre il Giudice ha affermato che *“occorre osservare come la facoltà per le OO.SS. di incidere, in qualità di Fonti istitutive, in senso modificativo, sullo Statuto disponendo lo scioglimento e la messa in liquidazione del Fondo, costituisca espressione dell'ampio potere riconosciuto alla contrattazione collettiva in materia di istituzione e disciplina dei fondi di previdenza complementare dal d. lgs n. 124/ 1993.*

Come le OO.SS. hanno il potere di definire nello Statuto la vita ed il funzionamento del Fondo, allo stesso modo possono esprimere quella medesima potestà nel senso di introdurre nuove regole in precedenza non scritte, con le quali venga anche decisa la messa in liquidazione del Fondo e la distrazione di una parte degli iscritti verso Fondi diversi.”.

Il precedente del Tribunale di Milano non sembra però condivisibile, ma in ogni caso non esclude l'indicazione chiara della Cassazione, laddove precisa che se anche il Fondo viene sciolto con accordo sindacale, persiste il diritto dei pensionati a continuare a ricevere la prestazione da parte della Banca (ed a quanto pare anche dei lavoratori in servizio che abbiano maturato i requisiti).

È bene chiarire però che se i pensionati, con adesione individuale all'accordo, optano per uno zainetto, non potrebbero poi però contestare l'ammontare dello stesso zainetto o eventualmente della prestazione resa da una compagnia assicuratrice.

Non pare cioè che si possa sfuggire all'alternativa fra il mantenimento della prestazione pensionistica attuale e l'opzione (zainetto o altro) offerta dall'accordo sindacale.

CONCLUSIONI

Si deve concludere pertanto per la legittimità dello scioglimento - o trasformazione - del Fondo relativamente ai soli lavoratori in servizio che non abbiano già maturato i requisiti di Statuto per la prestazione futura del Fondo, escludendo la legittimità di un recesso unilaterale da parte della BANCA che comporti lesione dei diritti soggettivi dei pensionati (nonché secondo la più recente sentenza di Cassazione sopra citata, anche dei diritti dei lavoratori in servizio che abbiano già maturato gli anni di servizio necessari per ottenere la prestazione del Fondo).

Senza il consenso degli aventi diritto è da ritenersi illegittima ed arbitraria qualunque decisione della BANCA e dei sindacati.

L'Associazione Pensionati, se lo riterrà opportuno, potrà negoziare con la BANCA a tutela dei pensionati, in luogo dei sindacati dei lavoratori in servizio, munendosi di specifico mandato o chiedendo poi la ratifica di eventuali accordi ai singoli interessati.

Chi vorrà - a livello individuale - mantenere comunque il diritto alla prestazione attuale, potrà farlo manifestando il suo dissenso alla Banca, senza il timore che altri possano disporre del suo diritto soggettivo.

Resto a disposizione per ogni eventuale chiarimento e porgo cordiali saluti

Torino, 23 febbraio 2006

Avv. Michele IACOVIELLO