

Con sentenza n. 234 del 24 novembre 2022, la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 3, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), convertito, con modificazioni, nella L. 28 marzo 2019, n. 26, sollevata, in riferimento all'art. 3, comma 1 della Costituzione, nella parte in cui prevede la non cumulabilità della pensione anticipata maturata per aver raggiunto la cosiddetta "quota 100" - a far tempo dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla data di maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia - con i redditi da lavoro dipendente, qualunque sia il relativo ammontare, mentre consente il cumulo con i redditi da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui.

Per la Consulta, il divieto di cumulo previsto dalla norma censurata risponde a più ampie esigenze di razionalità del sistema pensionistico, all'interno del quale il regime derogatorio introdotto dal legislatore del 2019 con una misura sperimentale e temporalmente limitata, risulta particolarmente vantaggioso per chi scelga di farvi ricorso.

Il legislatore ha preteso, non irragionevolmente, che il soggetto che sceglie di usufruire di tale trattamento esca dal mercato del lavoro, sia per la sostenibilità del sistema previdenziale, sia per favorire il ricambio generazionale.

Mentre il lavoro occasionale, prestato senza vincolo di subordinazione, remunerato entro la soglia massima di 5.000 euro lordi annui è cumulabile con il trattamento pensionistico, non lo è il lavoro intermittente, foss'anche quello che non prevede alcun obbligo di disponibilità nel rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

La comparazione, che era stata proposta dal rimettente, fra redditi da lavoro autonomo occasionale entro la soglia di 5.000 euro lordi annui e redditi da lavoro intermittente non ha fondamento, poiché non sono omogenee le situazioni poste a raffronto.

Il lavoro intermittente deve essere ricondotto all'ampia categoria del lavoro flessibile, che il legislatore ha progressivamente circondato di regole (da ultimo, con gli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»).

In assenza di una disciplina tradizionale dell'orario di lavoro, specialmente nei settori produttivi in cui l'offerta di occupazione non è costante e non ha cadenze regolari, l'intento è quello di non ostacolare le scelte organizzative del datore di lavoro, garantendo al contempo la tutela della dignità del lavoratore, che si sostanzia, tra l'altro, nella compatibilità fra tempi di lavoro e vita privata.

La disposizione che consente al lavoratore di non obbligarsi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro (art. 13 del D.L.vo n. 81 del 2015), come nella fattispecie oggetto del giudizio principale, si differenzia da quella in cui è prevista la corresponsione di un'indennità, commisurata alla retribuzione, che compensa i tempi di attesa di quanti optano per una disponibilità costante (art. 16 del d.lgs. n. 81 del 2015). Entrambe le prestazioni di lavoro flessibile, sia pure nella loro peculiare frammentarietà, rispondono pur sempre a esigenze organizzative del datore di lavoro.

L'eterodirezione è, al contrario, del tutto assente nel lavoro autonomo occasionale. Quest'ultimo costituisce, infatti, un'area residuale del lavoro autonomo, riconducibile alla definizione contenuta nell'art. 2222 del codice civile. L'occasionalità caratterizza una prestazione non abituale, sottratta a qualunque vincolo di subordinazione.

La differenza tra le tipologie di attività in esame si riflette coerentemente sulla diversa disciplina del divieto di cumulo. Mentre al lavoro intermittente, proprio perché subordinato, si accompagna l'obbligo di contribuzione, così non accade per il lavoro autonomo occasionale produttivo di redditi entro la soglia massima dei 5.000 euro lordi annui (art. 44, comma 2,

del d.l. n. 269 del 2003, come convertito).

La scelta del legislatore, prosegue la Consulta, non risulta costituzionalmente illegittima neppure considerando la sproporzione che può in concreto determinarsi – come nella fattispecie oggetto del giudizio principale – fra l’entità dei redditi da lavoro percepiti dal pensionato che ha usufruito della cosiddetta “quota 100” e i ratei di pensione la cui erogazione è sospesa.

Non si può non considerare l’eccezionalità della misura pensionistica in esame, che ha consentito, per il triennio 2019-2021, il ritiro dal lavoro all’età di 62 anni, con un’anzianità contributiva di almeno 38 anni, senza penalizzazioni nel calcolo della rendita. Nell’adottare una disciplina sperimentale, il legislatore ha configurato un regime di quiescenza disciplinato da regole molto più favorevoli rispetto al sistema ordinario. La prevista sospensione del trattamento di quiescenza in caso di violazione del divieto di cumulo è, per l’appunto, rivolta a garantire un’effettiva uscita del pensionato che ha raggiunto la cosiddetta “quota 100” dal mercato del lavoro, anche al fine di creare nuova occupazione e favorire il ricambio generazionale, all’interno di un sistema previdenziale sostenibile.

Nel regime ora descritto, la percezione da parte del pensionato di redditi da lavoro, qualunque ne sia l’entità, costituisce elemento fattuale che contraddice il presupposto richiesto dal legislatore per usufruire di tale favorevole trattamento pensionistico anticipato (come rilevato peraltro da questa Corte con riferimento al diritto all’erogazione della Nuova assicurazione sociale per l’impiego – NASpl –, nella sentenza n. 194 del 2021), e mette a rischio l’obiettivo occupazionale.

Anche in questa prospettiva, l’assenza di omogeneità fra le situazioni lavorative poste a raffronto dal rimettente risulta decisiva per escludere la fondatezza della questione.

Il lavoro autonomo occasionale, per la sua natura residuale, non incide in modo diretto e significativo sulle dinamiche occupazionali, né su quelle previdenziali e si differenzia per questo dal lavoro subordinato, sia pure nella modalità flessibile del lavoro intermittente.

Riferimenti Normativi:

- art. 14, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4