

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Continua a lavorare dopo aver maturato i requisiti per la pensione, non si può licenziare: il caso

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il tribunale di Napoli fissa l'illegittimità del licenziamento per raggiungimento dell'età pensionabile, se di fatto si continua nel rapporto con l'assenso del datore: scattano reintegra e risarcimento

Ascolta l'articolo

19 GIUGNO 2026 ALLE 15:00 2 MINUTI DI LETTURA

E' illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per raggiungimento dell'età pensionabile, nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il limite dei 67 anni con il consenso del datore di lavoro. Lo fissa una decisione del Tribunale di

Napoli del 27 maggio 2026, numero 5104: il comportamento del datore integra un accordo tacito di prosecuzione che esclude il diritto al recesso libero, rendendo applicabili le tutele previste dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

A ripercorrere la vicenda è l'avvocato Orazio Marano, dello studio Trifirò & Partners. Il Tribunale di Napoli – spiega il legale – ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore (addetto ad un call center), il quale – pur avendo maturato i due requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia (quello anagrafico dei 67 anni e quello contributivo dei 20 anni) – aveva continuato a svolgere l'attività lavorativa, manifestando altresì espressamente al proprio datore di lavoro l'intenzione di proseguire il rapporto.

Nel motivare l'accertamento dell'illegittimità del recesso, il Tribunale ha evidenziato che la società – nei mesi successivi al raggiungimento dei requisiti pensionistici del proprio dipendente – non aveva mai posto in essere condotte contrarie alla volontà di dare prosecuzione al rapporto di lavoro, beneficiando della sua prestazione lavorativa (con pagamento della retribuzione e coinvolgimento dell'interessato nei vari turni di lavoro) anche nel periodo successivo al maggio del 2024 (mese in cui il lavoratore aveva compiuto i 67 anni di età e aveva formalmente chiesto di continuare a lavorare) e decidendo solo a distanza di 7 mesi da detta data di interrompere il rapporto di lavoro.

A fronte di una esplicita richiesta di un lavoratore dipendente di continuare a lavorare oltre il raggiungimento dell'età pensionabile, il Tribunale ha ritenuto che è onere del datore di lavoro manifestare il proprio dissenso tempestivamente e di farlo prima del raggiungimento dell'indicato limite di età; per contro, l'aver consentito al lavoratore di continuare a svolgere l'attività lavorativa oltre il suddetto limite – tanto più in presenza di una espressa richiesta dell'interessato in tal senso – è espressione di un consenso di fatto alla prosecuzione del rapporto di lavoro, fino al raggiungimento del settantesimo anno di età.

La decisione del Tribunale, nell'attribuire rilevanza al principio dell'affidamento incolpevole dell'altro contraente, ha ribadito – sul punto – il principio (enunciato dalla Suprema Corte a Sezioni Unite con sentenza n. 17589/2015 e poi da altre sentenze dei giudici di legittimità: cfr. Cass. n. 1850/2016; Cass. n. 20458/2018) per cui, in materia di trattamenti pensionistici, pur non essendo attribuito al lavoratore un diritto potestativo di proseguire nel rapporto di lavoro fino al raggiungimento del settantesimo anno di età (in quanto la norma di riferimento – il summenzionato art. 24, comma 4 – non crea alcun automatismo, ma si limita a prefigurare condizioni previdenziali di incentivo, sulla cui base le parti possono consensualmente stabilire la prosecuzione dello stesso rapporto), qualora tuttavia ricorrano dette condizioni e il lavoratore abbia chiesto di continuare a lavorare, l'assenso del datore di lavoro non deve necessariamente esprimersi in forma scritta ma può trarsi anche dal comportamento concludente tenuto nella fase successiva al raggiungimento dell'età pensionabile del proprio dipendente, interpretato alla luce dei criteri di buona fede e correttezza contrattuale. In tale contesto, la prosecuzione della prestazione lavorativa esclude la libera recedibilità ad opera del datore di lavoro.

Da qui la dichiarata illegittimità del licenziamento, sanzionata con la reintegra del lavoratore per insussistenza dei presupposti del recesso e con il pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria (determinata nella misura massima di 12 mensilità, come da previsioni dell'art. 18, quarto comma, Statuto dei lavoratori).