

CIRCOLARE INFORMATIVA

28 maggio 2012

ROTTAMAZIONE: ULTIMO ATTO?

INPDAP-INPS CONFERMA LE PREROGATIVE DEI DIRIGENTI MEDICI E SANITARI.

Con il messaggio 8381, l'Inps ha confermato quanto più volte espresso da Anaa Assomed, vale a dire la perdurante validità ed applicabilità dell'articolo 22, comma 1, della legge 183/2010 che fissa il limite massimo per il collocamento a riposo dei dirigenti sanitari al 65° anno di età ovvero al maturare del 40° anno di servizio effettivo.

L'ente previdenziale ricorda espressamente che, **in presenza di istanza dell'interessato**, *"le Amministrazioni possono collocare a riposo d'ufficio gli interessati solo qualora gli stessi abbiano svolto quaranta anni di servizio effettivo"*.

Pertanto, il limite massimo di permanenza in servizio - dal quale dipende la facoltà dell'amministrazione di collocare a riposo - è il 65° anno di età, ovvero il maturare del 40° anno di servizio effettivo sino al limite di 70 anni.

Nulla è innovato ovviamente per coloro che intendono lasciare il servizio prima di tale limite.

Viene ribadito che la permanenza in servizio oltre il 65° anno deve essere richiesta formalmente dall'interessato.

Il limite temporale è riferito all'entrata in vigore della Legge 183/2010.

Riteniamo definitivamente superata la rottamazione e definitivamente accertato il diritto a restare in attività fino a 65 anni e a domanda fino al 40° anno di servizio effettivo. Il relativo contenzioso in atto non ha più ragione di esistere.

Dunque, l'Ente previdenziale ha confermato ancora una volta la specificità della dirigenza sanitaria, distinguendo tra quest'ultima e gli altri dipendenti pubblici per i quali viene richiamata la circolare 2/2012 della Funzione Pubblica.

La circolare chiarisce inoltre che nel caso di prolungamento della permanenza in servizio non si applica per il calcolo della pensione il sistema della media ponderata delle retribuzioni. Viceversa, eventuali incrementi stipendiali sono utili per il calcolo della quota A della pensione.

Infine viene dedicato un paragrafo per le cessazioni con anzianità contributiva superiore a 40 anni, nel quale si ribadisce il superamento del concetto di anzianità massima contributiva e che, pertanto, dal 1.1.2012 la quota contributiva si somma a quella retributiva maturata al 31.12.2011. Ciò fermo restando la determinazione della quota A in base alla retribuzione percepita alla data di cessazione, parametrata alle aliquote corrispondenti all'anzianità maturata al 31.12.2011.

Permane qualche dubbio circa la facoltà di restare in servizio fino a 70 anni, oltre al 40° anno di servizio effettivo, invocando la flessibilità in uscita della riforma Fornero. Si tratta di una tesi tutt'altro che peregrina (si veda parere circolare Anaa Assomed del 30 marzo 2012), ma al momento non trattata dalla circolare della Funzione Pubblica n. 2/2012 e dalla circolare in oggetto.

Costantino Troise

Segretario Nazionale Anaa Assomed



Segreteria Nazionale Anaa Assomed

Via XX Settembre, 68 – 00187 Roma

Telefono 064245741 – fax 0648903523

e-mail: segreteria.nazionale@anaao.it

www.anaao.it

Messaggio N. 008381 del 15/05/2012

INPS gestione ex INPDAP
Direzione Centrale Previdenza

Ai Direttori Centrali
Ai Direttori Regionali
Ai Direttori Provinciali
Ai Direttori delle Agenzie

Oggetto: Chiarimenti ed indicazioni operative in materia pensionistica e per i termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto per gli iscritti alle casse gestite dall'ex INPDAP a seguito della circolare n. 2/2012 del Dipartimento della Funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Testo

1. Premessa

Con la circolare n. 2/2012, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alcune indicazioni interpretative in relazione agli effetti che la nuova disciplina dei trattamenti pensionistici, introdotta dall'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, produce sul rapporto di lavoro o di impiego dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Nella citata circolare si specifica che, per i dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011, non è possibile l'applicazione, neppure su opzione, del nuovo regime; pertanto, tali lavoratori dipendenti restano soggetti al regime previgente sia per l'accesso che per la decorrenza del trattamento pensionistico. Da quanto sopra detto consegue che l'ente datore di lavoro dovrà collocare a riposo quei dipendenti che raggiungono il limite di età previsto dai rispettivi ordinamenti (in genere fissato a 65 anni di età) e che nell'anno 2011 erano già in possesso del requisito pensionistico della massima anzianità contributiva (40 anni) o della "quota" (somma dei requisiti di età e di anzianità contributiva) o comunque dei requisiti previsti per la pensione (es. lavoratrice iscritta alle casse gestite dall'ex Inpdap che al 31.12.2011 abbia 61 anni di età e sia già in possesso del requisito contributivo minimo previsto a quella data per la pensione di vecchiaia).

La circolare indicata in oggetto dopo aver evidenziato che l'art. 24, comma 4, del D.L. n. 201/2011 convertito dalla legge n. 214/2011, ha espressamente confermato, anche dopo l'entrata in vigore della citata legge, la vigenza dei limiti ordinamentali esistenti (che non sono soggetti agli incrementi per l'adeguamento alla speranza di vita) ribadisce il principio generale secondo il quale il datore di lavoro pubblico deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego con il dipendente medesimo qualora risulti raggiunto il limite di età previsto dall'ordinamento di appartenenza quando al raggiungimento di detto limite il dipendente sia in possesso dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico (anche se conseguiti dopo il 31.12.2011). Ciò fatto salvo il caso in cui il datore di lavoro abbia concesso il

trattenimento in servizio secondo le procedure previste dalla legge e fermo restando che, ove la decorrenza della pensione non sia immediata, il dipendente deve essere mantenuto in servizio fino all'accesso al trattamento pensionistico (cd finestra).

Alla luce di quanto sopra ed a completamento di quanto già illustrato nella circolare n. 37 del 14 marzo 2012, si forniscono le indicazioni sugli effetti pensionistici e sui termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto relativi agli iscritti alle gestioni dei trattamenti di fine servizio dell'ex Inpdap ed interessati dal raggiungimento dei limiti di età del proprio ordinamento di riferimento e dalla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'amministrazione di appartenenza.

1. Effetti pensionistici connessi al collocamento a riposo per raggiunti limiti di età (limite ordinamentale)

1.1. Media ponderata

Da quanto chiarito in premessa discende che, nei confronti del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni iscritto alla Cassa per le pensioni ai dipendenti degli enti locali (CPDEL) e alla Cassa per le pensioni agli insegnanti d'asilo e di scuole elementari parificate (CPI), il superamento del limite di età previsto dai rispettivi ordinamenti per il collocamento a riposo d'ufficio, salve le ipotesi di legittimo trattenimento in servizio o di mantenimento in servizio in attesa dell'apertura della c.d. finestra mobile ove applicabile, rientra nelle fattispecie per le quali può trovare applicazione l'articolo 1, comma 4, della legge 26 luglio 1965 n. 965 così come modificato dall'art. 29 del D.L. 28 febbraio 1981 n. 38 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 1981, n. 153 (c.d. media ponderata). Detta disposizione prevede che nei casi di continuazione di iscrizione (qual è quello del trattenimento non espressamente autorizzato secondo le procedure vigenti), per periodi inferiori ai cinque anni, qualora la retribuzione annua contributiva spettante alla data di effettiva cessazione risulti superiore a quella riferibile alla data in cui sarebbe dovuta avvenire la risoluzione del rapporto per raggiunti limiti di età, ai fini della determinazione della c.d. quota A del trattamento di quiescenza, si debba operare come segue:

- ☐ ☐ si assume quale ultima retribuzione annua contributiva, la media ponderata dell'ultimo quinquennio di servizio tra le due retribuzioni relative ai due momenti temporali sopra individuati (la data di quando sarebbe dovuta avvenire la risoluzione del rapporto di lavoro e quella di effettiva cessazione dal servizio);
- ☐ ☐ tali retribuzioni si considerano percepite, rispettivamente, l'una per l'intero periodo con continuazione d'iscrizione, l'altra per il restante periodo del quinquennio.

Di conseguenza, nei confronti del personale iscritto alle suddette Casse, tenuto conto che le rispettive Amministrazioni o enti datori di lavoro devono risolvere il rapporto di lavoro al raggiungimento del limite di età ordinamentale, a condizione che a tale momento risultino già maturati i requisiti prescritti per la pensione l'eventuale collocamento a riposo oltre detto limite (se non, si ribadisce, per legittimo trattenimento in servizio o per l'apertura della c.d. finestra ove la decorrenza della pensione non sia immediata) comporta l'applicazione della c.d. media ponderata sul trattamento pensionistico spettante in presenza delle condizioni sopra indicate.

Per quanto attiene al personale iscritto alla Cassa per le pensioni ai sanitari (CPS), la suddetta disposizione trova attuazione solo qualora non sussistano le condizioni previste dall'articolo 22, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, come esplicitate nel successivo paragrafo.

La media ponderata non si applica invece agli iscritti alla gestione separata dei trattamenti

pensionistici ai dipendenti dello Stato (CTPS) e agli iscritti alla Cassa per le pensioni agli ufficiali giudiziari e agli aiutanti ufficiali giudiziari (CPUG).

1.2. Limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale

L'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2010, nel modificare il comma 1 dell'articolo 15-nonies del D.lgs. n. 502/1992, stabilisce che *"Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. In ogni caso il limite massimo di permanenza non può superare il settantesimo anno di età ..."*.

In virtù della modifica introdotta, quindi, il limite massimo di età dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale si suddivide in due diverse fattispecie alternative: al compimento del 65° anno di età ovvero al maturare del 40° anno di servizio effettivo e nel limite di 70 anni di età.

Ove l'interessato chieda l'applicazione del trattenimento fino alla maturazione del 40° anno di servizio effettivo e sempre nel limite di 70 anni di età, le Amministrazioni o enti datori di lavoro possono collocare a riposo d'ufficio gli interessati solo qualora gli stessi abbiano svolto quaranta anni di servizio effettivo e nel limite di 70 anni di età; in tali ipotesi, quindi, non trova applicazione la c.d. media ponderata di cui al citato articolo 1, comma 4, della legge 26 luglio 1965 n. 965 e s.m.i.

2. Cessazioni dal servizio a partire dal 1° gennaio 2012 con una anzianità contributiva superiore a 40 anni

Com'è noto prima della riforma pensionistica introdotta dalla legge n. 214/2011, il rendimento pensionistico dei trattamenti liquidati con il sistema retributivo in favore degli iscritti alle casse gestite dall'ex Inpdap era determinato dalla sommatoria della c.d. quota A) e B) di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 503/1992, nei limiti dell'aliquota massima raggiungibile in corrispondenza dei 40 anni di anzianità contributiva.

Gli anni eventualmente eccedenti non potevano incidere nella percentuale di rendimento della quota di pensione di cui alla lettera b) dell'art. 13 del D.lgs. n. 503/1992.

Per questo motivo, con nota operativa INPDAP n. 26 del 13 giugno 2008 furono dettate disposizioni volte a garantire la valutazione più favorevole in termini di calcolo della prestazione, pur nel limite dell'anzianità massima di 40 anni.

Per effetto dell'introduzione del sistema contributivo pro rata, per le anzianità contributive a decorrere dal 1° gennaio 2012 è venuto meno il concetto di massima anzianità contributiva in quanto le anzianità maturate dalla stessa data troveranno comunque, con il sistema contributivo, una valorizzazione ai fini pensionistici, anche per coloro che al 31 dicembre 2011 erano in possesso di anzianità contributive pari o superiori a 40 anni.

Conseguentemente per le cessazioni successive al 31 dicembre 2011 il criterio di calcolo delineato con la richiamata nota operativa n. 26/2008 non potrà più trovare applicazione.

3. Riflessi sui trattamenti di fine servizio e di fine rapporto

3.1. Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite ordinamentale

Ai fini della individuazione dei termini di pagamento del Tfs e del Tfr, le cessazioni a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite previsto

dall'ordinamento di appartenenza, dal punto di vista della causa, rientrano tra le cessazioni per raggiunto limite di età. In tali fattispecie va applicato il termine di pagamento di 6 mesi dal collocamento a riposo, previsto dall'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 79 del 1997, convertito con modificazioni dalla legge n. 140 del 1997, come modificato dall'art. 1, comma 22, del decreto legge n. 138 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 148 del 2011. Si ricorda, altresì, che ai sensi dell'art. 1, comma 23 del D.L. n. 138/2011 citato, qualora l'interessato abbia maturato il requisito pensionistico della massima anzianità contributiva entro il 12 agosto 2011 (ovvero entro il 31 dicembre 2011 se dipendente dalla scuola o dalle istituzioni del comparto AFAM) il termine di pagamento è di 105 giorni.

I suddetti termini di pagamento (e le eventuali eccezioni) si applicano anche nei confronti di coloro i quali, avendo ottenuto il trattenimento in servizio oltre il limite di età, decidano di dimettersi prima di concludere il periodo di trattenimento.

3.2. Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008

Il presupposto per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 72, comma 11, del decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, nei confronti di coloro i quali hanno maturato i requisiti per il pensionamento a qualsiasi titolo entro il 2011, rimane fissato al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva.

Con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 2012, la risoluzione unilaterale in oggetto dovrà tenere conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento così come disciplinata dall'art. 24 della legge n. 214/2011, in particolare dei requisiti contributivi previsti, per l'anno considerato, per la pensione anticipata, come descritti nella circolare n. 37 del 14 marzo 2012 e nel rispetto delle indicazioni fornite nella richiamata circolare n. 2/2012 del Dipartimento della funzione pubblica. Ai fini dell'individuazione del termine di pagamento del Tfs e del Tfr tali cessazioni devono essere trattate, dal punto di vista della causa, come limiti di servizio e pertanto verrà applicato il relativo termine di pagamento previsto dal D.L. n. 79/1997, ovvero non prima di 6 mesi dal collocamento a riposo.

Infine, ai sensi dell'art. 15, comma 1 bis, del decreto legge n. 98 del 2011, convertito dalla legge n. 111 del 2011, gli enti in stato di dissesto finanziario possono esercitare la facoltà di recesso unilaterale anche "nei confronti del personale che non abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva". Anche in tale caso le relative cessazioni andranno trattate, dal punto di vista della causa, come limiti di servizio, applicandosi i medesimi termini di pagamento sopra descritti.

Nella tabella allegata è riprodotto uno schema sintetico dei nuovi termini di pagamento dei Tfs e dei Tfr, ai sensi dell'art. 1, commi 22 e 23, del D.L. n. 138/2011 e dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011, come descritti nel punto 16 della circolare Inps n. 37 del 14 marzo 2012 integrata dalla presente.

Il Direttore generale
Nori



[TabellaRiepiogativaNuoviTerminiPagamentoTfr.pdf](#)

TabellaRiepiogativaNuoviTerminiPagamentoTfr.pdf



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
SERVIZIO STUDI E CONSULENZA TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DFP 0010045 P-4.17.1.7.5

del 08/03/2012



Alle Amministrazioni pubbliche

di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001

CIRCOLARE N. 2

OGGETTO: decreto legge n. 201 del 2011, convertito in l. n. 214 del 2011, c.d. "decreto salva Italia" - art. 24 - limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni.

1. Premessa.

Come noto, nell'ambito della recente manovra, recante misure per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, decreto legge n. 201 del 2011, convertito in l. n. 214 del 2011, con l'art. 24 è stata introdotta una nuova disciplina in materia di trattamenti pensionistici. Considerati il rilevante impatto delle norme e le numerose richieste di chiarimento pervenute dalle amministrazioni, con la presente circolare, condivisa nei contenuti con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'economia e delle finanze e l'INPS – gestione *ex* INPDAP, si ritiene opportuno fornire delle indicazioni interpretative per un'omogenea applicazione della disciplina soprattutto relativamente agli aspetti di impatto sul rapporto di lavoro o di impiego, mentre gli aspetti propriamente pensionistici saranno trattati in apposita circolare dell'Ente previdenziale.

2. Limiti di età per la permanenza in servizio.

Le recenti norme hanno previsto dei nuovi requisiti anagrafici e contributivi per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico, hanno abrogato il regime delle finestre per la decorrenza del trattamento ed hanno introdotto il sistema contributivo *pro-rata* per le anzianità maturate successivamente al 1 gennaio 2012. In generale, il regime dell'art. 24, applicabile dal 1 gennaio 2012, prevede la "pensione di vecchiaia", conseguita sulla base dei requisiti di cui ai commi



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

6 e 7, e la "pensione anticipata", conseguita sulla base dei requisiti di cui ai commi 10 e 11, fermo restando quanto previsto dai commi 14, 15 *bis*, 17 e 18 del medesimo articolo.

Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, iscritti alle casse gestite dall'*ex* INPDAP, uomini e donne, il requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia nell'anno 2012 si consegue al compimento del 66° anno di età (commi 6 e 7 dell'art. 24) in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni. Per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, fermi restando il limite anagrafico minimo pari a 66 anni e quello contributivo pari a 20, l'accesso al pensionamento è altresì condizionato all'importo della pensione che deve risultare non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se in possesso di un'età anagrafica pari a 70 anni, ferma restando un'anzianità contributiva effettiva di 5 anni.

Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni uomini il requisito per il diritto alla pensione anticipata nell'anno 2012 si consegue alla maturazione del 42° anno e un mese di anzianità contributiva (comma 10 dell'art. 24). Per le lavoratrici il requisito per il diritto alla pensione anticipata nell'anno 2012 si consegue alla maturazione del 41° anno e un mese di anzianità contributiva. I predetti requisiti contributivi sono poi incrementati di un mese nell'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014, fermi restando gli incrementi della speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2013. La domanda di pensione anticipata da parte di un lavoratore che abbia un'età anagrafica inferiore a 62 anni comporta delle penalizzazioni sul trattamento a meno che non ricorrano le condizioni previste dal comma 2 *quater* del d.l. n. 216 del 2011, introdotto dalla legge di conversione n. 14 del 2012. In base a quest'ultima previsione, le disposizioni in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici non trovano applicazione limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 2017, qualora l'anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Il requisito di età anagrafica per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia ed il requisito dell'anzianità contributiva per la maturazione del diritto alla pensione anticipata sono poi soggetti ad aggiornamento per effetto dell'applicazione del sistema di adeguamento alla speranza di vita (comma 12 dell'art. 24). Si segnala che con decreto interministeriale 6 dicembre 2011 (Gazzetta ufficiale 13 dicembre 2011, n. 289) è stato determinato l'incremento dei requisiti a decorrere dall'anno 2013.

E' opportuno chiarire che, in base alla legge (commi 3 e 14), i dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 rimangono soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità. Pertanto, anche se sono ancora in servizio, tali dipendenti non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

applica anche a loro il regime contributivo *pro-rata* per le anzianità maturate a decorrere dal 1 gennaio 2012.

Ne consegue che per i dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, hanno maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del d.l. n. 201 del 2011 (sia per età, sia per anzianità contributiva di 40 anni indipendentemente dall'età, sia per somma dei requisiti di età e anzianità contributiva – c.d. “quota”), anche nel caso in cui non abbiano ancora conseguito alla predetta data del 31 dicembre 2011 il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico (c.d. “finestra”), continuano ad essere vigenti le condizioni legittimanti l'accesso al trattamento precedenti e non può trovare applicazione la nuova disciplina, che esplica i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei dipendenti “che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento” (combinato disposto dei commi 5 e 6). Pertanto, l'amministrazione, nell'anno 2012 o negli anni successivi, dovrà collocare a riposo al compimento dei 65 anni (salvo trattenimento in servizio) quei dipendenti che nell'anno 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione. Si raccomanda alle amministrazioni di verificare la situazione anagrafica e contributiva dei dipendenti prossimi al pensionamento, anche eventualmente attraverso la consultazione delle banche dati presso l'ente previdenziale di riferimento, al fine di verificare il momento di maturazione dei requisiti di età e di anzianità contributiva.

Come detto, la nuova disciplina riguarda i requisiti per l'accesso al trattamento; l'art. 24 non ha invece modificato il regime dei limiti di età per la permanenza in servizio, la cui vigenza, anzi, è stata espressamente confermata (comma 4 dell'art. 24). Occorre pertanto chiarire che rimangono vincolanti per tutti i dipendenti i limiti fissati dalla normativa generale (compimento del 65° anno di età in base all'art. 4 del d.P.R. n. 1092 del 1973 per i dipendenti dello Stato e all'art. 12 della l. n. 70 del 1975 per i dipendenti degli enti pubblici, limiti applicabili in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti in mancanza di diversa indicazione normativa) e quelli stabiliti per particolari categorie (ad esempio, compimento del 70° anno di età per i magistrati, gli avvocati e procuratori dello Stato ed i professori ordinari in base rispettivamente all'art. 5 del r.d.lgs. n. 511 del 1946, all'art. 34 del r.d. n. 1611 del 1933 e all'art. 19 del d.p.r. n. 382 del 1980). In base ai principi generali, una volta raggiunto il limite di età ordinamentale l'amministrazione prosegue il rapporto di lavoro o di impiego con il dipendente sino al conseguimento del requisito minimo per il diritto alla pensione (il principio della prosecuzione si desume dall'art. 6, comma 2 *bis*, del d.l. n. 248 del 2007, convertito in l. n. 31 del 2008, a proposito del reintegro sul posto di lavoro a seguito di licenziamento). Inoltre, per i dipendenti che hanno maturato il diritto a pensione (diversa da quella di vecchiaia), l'età ordinamentale costituisce il limite non superabile (se non per il trattenimento e per la finestra) in presenza del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego.

Discende da quanto detto che nel settore del lavoro pubblico non opera il principio di incentivazione alla permanenza in servizio sino a 70 anni enunciato dal comma 4 dell'art. 24 citato.

SP



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

In quest'ottica, il comma 7 dell'art. 24, nel quale si prevede che si prescinde dal requisito di importo minimo della pensione nel caso in cui il dipendente abbia un'età anagrafica di 70 anni, rappresenta una norma eccezionale, finalizzata a consentire la maturazione del diritto a pensione anche in favore di quei lavoratori che altrimenti - in caso di vigenza del limite di importo minimo - non sarebbero in grado di fruire del trattamento neppure alla prescritta età anagrafica. Inoltre, in linea con i principi enunciati dalla Corte costituzionale, rimane salvo anche dopo la recente riforma che, in caso di domanda, l'amministrazione è tenuta a disporre il trattenimento in servizio per quei dipendenti che non hanno ancora raggiunto il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione (Corte costituzionale, n. 282 del 1991, nella quale si afferma che: *"Il principio (...) secondo cui non può essere preclusa, senza violare l'art. 38, secondo comma della Costituzione, la possibilità per il personale (...) che al compimento del sessantacinquesimo anno - quale che sia la data di assunzione - non abbia ancora maturato il diritto a pensione, di derogare a tale limite per il collocamento a riposo, al solo scopo di completare il periodo minimo di servizio richiesto dalla legge per il conseguimento di tale diritto, non può che avere (...) valenza generale."*

E' opportuno inoltre evidenziare che, poiché il citato art. 24 ha generalizzato l'applicazione del sistema contributivo *pro-rata* per le anzianità maturate a decorrere dal 1 gennaio 2012, viene invece meno il concetto di massima anzianità contributiva e, quindi, la modifica del sistema rende inapplicabili dal 1 gennaio 2012 tutte le disposizioni previgenti che fanno riferimento a tale condizione e che consentono al personale interessato di proseguire il servizio sino al raggiungimento della stessa per conseguire il massimo della pensione (es. art. 1, comma 4 *quinquies*, del d.l. n. 413 del 1989, convertito in l. n. 37 del 1990 per i dirigenti civili dello Stato in servizio al 1 ottobre 1974 e art. 509, comma 2, del d.lgs. n. 297 del 1994 per il personale del comparto scuola).

Si segnala che rimangono fermi gli specifici limiti ordinamentali stabiliti per il personale delle Forze armate, della Polizia ad ordinamento civile e militare e dei Vigili del fuoco (dal d.lgs. n. 165 del 1997 e dalle disposizioni speciali di settore). Per questo personale, fra l'altro, la legge rinvia ad apposito regolamento di delegificazione la disciplina dell'armonizzazione dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico rispetto al regime valevole per la generalità dei pubblici dipendenti (comma 18 dell'art. 24) e, pertanto, allo stato, le nuove norme sui requisiti di accesso non sono applicabili, salva invece l'applicazione del sistema contributivo *pro-rata*.

3. Il trattenimento in servizio e la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Il comma 20 dell'art. 24 prevede: *"Resta fermo che l'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni e integrazioni, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2012, tiene conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento come disciplinata dal presente articolo."*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Da tale disposizione discendono due effetti:

- anche a seguito dell'entrata in vigore della riforma sono applicabili gli istituti previsti nel citato art. 72 del d.l. n. 112 del 2008 e, cioè, il trattenimento in servizio oltre i limiti di età, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e l'esonero (per questo, nei limiti stabiliti dal comma 14, lett. e, dell'art. 24);
- i presupposti per l'applicazione degli istituti nei confronti di coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1 gennaio 2012 devono essere rimodulati in base ai nuovi requisiti di accesso al pensionamento, fatta eccezione per l'istituto dell'esonero che è stato abrogato dalla data di entrata in vigore della l. n. 214 del 2011 (e, cioè, dal 28 dicembre 2011; la disposizione fa riferimento alla data di entrata in vigore del "presente decreto", ma poiché la norma è stata introdotta dalla legge di conversione, la sua portata va riferita alla data di entrata in vigore della medesima legge), tranne che per gli esoneri già concessi alla data del 4 dicembre 2011 (cfr.: paragrafo successivo).

Pertanto, anche dopo la riforma, i dipendenti potranno chiedere e le amministrazioni potranno accordare il trattenimento in servizio (fermo quanto previsto dall'art. 9, comma 31, del d.l. n. 78 del 2010, convertito in l. n. 122 del 2010, circa il finanziamento), ma questo si riferirà al periodo successivo al conseguimento del nuovo requisito anagrafico necessario per la pensione di vecchiaia. Resta inteso che il trattenimento ad esempio da 66 a 68 anni potrà essere accordato solo a decorrere dal 1 gennaio 2013 (salvo l'aggiornamento del limite risultante dall'adeguamento alla speranza di vita) nei confronti dei dipendenti soggetti al nuovo regime. I dipendenti che nell'anno 2012 compiono 66 anni di età, avendo maturato il requisito anagrafico di 65 anni nell'anno 2011 (sempre che abbiano maturato il diritto a pensione entro il 2011), rimangono soggetti al previgente regime e l'amministrazione avrebbe potuto accordare il trattenimento da 65 anni sino a 67. Pertanto, salvo l'eventuale trattenimento in servizio concesso dall'amministrazione o l'applicazione dell'eventuale finestra, per questi dipendenti l'età di collocamento a riposo rimane fissata a 65 anni e il servizio non può protrarsi oltre il 65° anno di età.

Si segnala che l'art. 16 del d.lgs. n. 503 del 1992 è stato nuovamente modificato di recente dall'art. 1 del d.l. n. 138 del 2011, convertito in l. n. 111 del 2011. Con l'ultimo intervento normativo è stata valorizzata la discrezionalità nella concessione del trattenimento da parte dell'amministrazione, aspetto già evidenziato con la modifica alla disposizione introdotta dal d.l. n. 112 del 2008, convertito in l. n. 133 del 2008. Rimane fermo, pertanto, che il trattenimento in servizio non costituisce più oggetto di un diritto potestativo in capo all'interessato, ma di un diritto condizionato la cui soddisfazione dipende dalle valutazioni che l'amministrazione compie in ordine all'organizzazione, al fabbisogno professionale e alla disponibilità finanziaria. In proposito, valgono ancora le indicazioni fornite con la circolare n. 10 del 2008 del Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Inoltre, nell'anno 2013 le amministrazioni potranno procedere alla risoluzione unilaterale del rapporto al compimento dell'anzianità di 42 anni e 5 mesi (considerato il mese aggiuntivo previsto dal comma 10 secondo periodo dell'art. 24 e l'adeguamento alla speranza di vita) per i dipendenti uomini e di 41 anni e 5 mesi (considerato il mese aggiuntivo previsto dal predetto comma 10 e l'adeguamento alla speranza di vita) per le dipendenti donne. Per precisione, si segnala che, a seguito della riforma, con cui è stato generalizzata l'applicazione del sistema contributivo per le anzianità maturate successivamente al 1 gennaio 2012, non è più attuale il concetto di "*anzianità massima contributiva*" ed è quindi mutato il presupposto per l'esercizio del potere unilaterale di risoluzione, che, come visto, in virtù del comma 20 citato, per i dipendenti che maturano i requisiti a decorrere dal 1 gennaio 2012 è aggiornato agli anni di anzianità contributiva necessari per la maturazione del diritto alla pensione anticipata. In proposito, poiché la norma sulla pensione anticipata prevede la possibilità di una penalizzazione nel trattamento per i dipendenti che sono in possesso di un'età inferiore a 62 anni, si raccomanda alle amministrazioni di non esercitare la risoluzione nei confronti dei soggetti per i quali potrebbe operare la penalizzazione legale. Sul punto si richiama quanto già evidenziato circa il recente intervento normativo operato dalla l. n. 14 del 2012, di conversione del d.l. n. 216 del 2011 (art. 6, comma 2 *quater*, del d.l. n. 216 del 2011).

Resta inteso che il presupposto per l'applicazione dell'istituto della risoluzione nei confronti di coloro che hanno maturato i requisiti di età o di anzianità contributiva entro l'anno 2011 per effetto della norma rimane fissato secondo il regime previgente al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva.

Riprendendo quanto detto nella circolare n. 10 del 2008, si raccomanda ancora una volta alle amministrazioni di adottare dei criteri generali, calibrati a seconda delle proprie esigenze, in modo da seguire una linea di condotta coerente e da evitare comportamenti che conducano a scelte contraddittorie. Tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e, quindi, dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni di personale o comunque adottati dall'autorità politica. Tra questi criteri possono, ad esempio, considerarsi l'esigenza di riorganizzazione di strutture in relazione a progetti di innovazione tecnologica e ammodernamento anche con riferimento all'utilizzo di nuove professionalità, la rideterminazione dei fabbisogni di personale, la razionalizzazione degli assetti organizzativi e i processi di riorganizzazione che potrebbero portare a situazioni di esubero. In proposito, si segnala che l'art. 16 della l. n. 183 del 2011, legge di stabilità per il 2012, nel modificare l'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha fatto rinvio all'applicazione dell'art. 72, comma 11, del d.l. n. 112 del 2008 da parte delle pubbliche amministrazioni nei casi in cui siano riscontrate situazioni di soprannumero o siano rilevate eccedenze. Inoltre, l'art. 15, comma 1 *bis*, del d.l. n. 98 del 2011, convertito in l. n. 111 del 2011, nell'ambito della disciplina della liquidazione degli enti dissestati, prevede che il commissario straordinario nell'adottare le misure per ristabilire l'equilibrio finanziario dell'ente, possa esercitare "*la facoltà di cui all'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, anche nei confronti del personale che non abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva di quaranta anni.*"

SP



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Si rammenta inoltre quanto previsto dall'art. 16, comma 11, del d.l. n. 98 del 2011, convertito in l. n. 111 del 2011, secondo cui: *"In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo."*

4. Esonero.

In base a quanto previsto dal comma 14, lett. e), dell'art. 24 in esame l'istituto dell'esonero dal servizio, disciplinato dall'art. 72, commi da 1 a 6, del d.l. n. 112 del 2008, convertito in l. n. 133 del 2008, è stato soppresso dalla legge di conversione n. 214 del 2011 e, quindi, a far data dall'entrata in vigore della legge stessa (28 dicembre 2011) e le norme di disciplina del rapporto continuano ad applicarsi agli esonerati già concessi prima del 4 dicembre. Con la norma, inoltre, sono state disapplicate le disposizioni di leggi regionali contenenti discipline analoghe a quelle dell'istituto dell'esonero di cui alla normativa statale. Per quanto riguarda il regime dell'accesso al trattamento pensionistico per il personale in esonero, in base al comma 14 primo periodo si applica, come per la generalità dei lavoratori, il regime previgente sui requisiti e sulle finestre se il dipendente ha maturato tali requisiti entro il 31 dicembre 2011. Inoltre, il previgente regime troverà applicazione anche nei confronti del personale in esonero che matura i requisiti di accesso al trattamento pensionistico a decorrere dal 1 gennaio 2012 a patto che l'esonero fosse in corso alla data del 4 dicembre 2011 e dall'esito della procedura di cui al successivo comma 15 risulti la capienza del contingente, secondo le modalità che verranno definite nel decreto interministeriale previsto nel medesimo comma. Ai fini della norma, l'esonero si intende concesso se l'amministrazione, nella veste del dirigente competente in base all'ordinamento dell'amministrazione stessa, ha adottato una determinazione formale dalla quale si desuma la volontà di accoglimento dell'istanza dell'interessato. L'eventuale incapienza del fondo comporterà l'applicazione del nuovo regime e, quindi, la prosecuzione del rapporto di esonero con il dipendente sino alla maturazione dei nuovi requisiti di anzianità contributiva legale.

5. Periodo transitorio.

Il citato comma 20 dell'art. 24 all'ultimo periodo stabilisce che: *"Al fine di agevolare il processo di riduzione degli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni, restano, inoltre, salvi i provvedimenti di collocamento a riposo per raggiungimento del limite di età già adottati, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche se aventi effetto successivamente al 1° gennaio 2012."*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Come si evince dal testo della disposizione, la finalità della norma è quella di agevolare il processo di riduzione degli assetti organizzativi connesso all'entrata in vigore delle recenti norme di contenimento della spesa e degli apparati pubblici. In base alla norma sono fatti salvi gli effetti degli atti di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età adottati dalle amministrazioni prima del 6 dicembre 2011, anche se aventi decorrenza successiva al 1 gennaio 2012, a prescindere quindi dalla sussistenza dei nuovi requisiti di pensionamento in capo al dipendente interessato.

Per espressa previsione, la salvaguardia concerne solo le ipotesi di raggiungimento del limite di età. Ne consegue che invece debbono intendersi "travolti" dalla nuova disciplina - se aventi la predetta decorrenza - le determinazioni ed i provvedimenti di pensionamento eventualmente già adottati per motivi diversi dal raggiungimento del limite di età nei confronti di dipendenti soggetti al nuovo regime ma sprovvisti dei nuovi requisiti alla data di decorrenza dell'atto. Si fa riferimento in particolare a provvedimenti di collocamento in quiescenza aventi decorrenza dal 2013 per l'esercizio del recesso per il raggiungimento della massima anzianità contributiva comunicato in applicazione dell'art. 72, comma 11, del d.l. n. 112 del 2008 a dipendenti con anzianità contributiva inferiore a 42 anni e 5 mesi per gli uomini e 41 anni e 5 mesi per le donne ed età inferiore a 62 anni (richiesta al fine di evitare penalizzazioni) o all'accettazione, già nell'anno 2011, delle dimissioni comunicate per il raggiungimento della quota nell'anno 2012 o negli anni successivi. Per i casi di risoluzione unilaterale, l'amministrazione dovrà rivedere la propria determinazione dandone comunicazione all'interessato, valutando - se del caso - una successiva comunicazione sulla base dei nuovi requisiti. Nei casi di risoluzione dei rapporti di lavoro o di impiego per il raggiungimento del requisito della quota, il rapporto tra l'amministrazione ed il dipendente dovrà continuare sino al raggiungimento dei nuovi requisiti e l'amministrazione dovrà darne comunicazione all'interessato e ritirare l'eventuale determinazione o annullare l'eventuale provvedimento di collocamento in quiescenza già adottato.

6. Personale del comparto scuola.

Per il personale direttivo, docente ed amministrativo del comparto scuola, rimane ferma la vigenza degli specifici termini di cessazione dal servizio stabiliti in relazione all'inizio dell'anno scolastico per le esigenze del servizio e specifiche indicazioni saranno fornite dalla competente Direzione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

IL MINISTRO PER

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

E LA SEMPLIFICAZIONE

Giuseppe Patroni Griffi