

Ai Direttori delle Strutture INFN
Ai Direttori di Direzioni e Servizi A.C.
All'Ufficio di Presidenza

Loro Sedi

e. pc Al Direttore Generale

Sede

Oggetto: Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici per il personale dipendente di pubbliche amministrazioni.
Art. 24 Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214.

1. Premessa.

Il decreto legge n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011 ha introdotto, con l'art. 24, una nuova disciplina in materia di trattamento pensionistico, apportando innovazioni rilevanti anche per il personale dipendente di pubbliche amministrazioni.

In via preliminare è importante rilevare che per tutti i lavoratori, a decorrere dal 1 gennaio 2012, il calcolo della pensione è effettuato secondo il sistema contributivo: tale metodo è imperniato sulla logica della corrispettività e pertanto l'importo della pensione è calcolato sull'ammontare dei contributi versati; da ciò consegue che anche coloro che in occasione delle precedenti riforme avevano conservato il metodo di calcolo della pensione secondo il sistema retributivo, passeranno al sistema contributivo, pro-rata, per le anzianità maturate successivamente al 1° gennaio 2012.

2. Due tipologie di trattamento previdenziale: pensione di vecchiaia e pensione anticipata.

Il nuovo sistema pensionistico, che decorre dal 1° gennaio 2012, prevede una sola regola: la "**pensione di vecchiaia**", ed una sola eccezione: la "**pensione anticipata**".

Si accede alla **pensione di vecchiaia** al compimento del 66° anno d'età, purché si possieda un'anzianità contributiva minima di almeno 20 anni.

Per i lavoratori per i quali il primo versamento contributivo è successivo al 1° gennaio 1996, oltre al requisito anagrafico minimo di 66 anni e quello contributivo pari ad almeno 20 anni, l'accesso alla pensione di vecchiaia è condizionato anche dall'importo della pensione che deve risultare non inferiore ad 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. Non si tiene in considerazione l'ammontare dell'importo minimo se il lavoratore ha un'età anagrafica di 70 anni, anche se resta in ogni caso necessaria un'anzianità contributiva minima effettiva di 5 anni.

E' consentito l'accesso alla **pensione anticipata** a coloro che abbiano maturato un'anzianità contributiva di 42 anni e un mese (se uomini) o 41 anni e un mese (se donne). Tali soglie di anzianità contributive sono quelle richieste per il raggiungimento dei requisiti nell'anno 2012, ma saranno aumentate di un mese nell'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014; le stesse soglie potranno inoltre essere ulteriormente incrementate, sempre a decorrere dal 2013, per effetto degli adeguamenti alla speranza di vita, adeguamento che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, è stato già stabilito con decreto interministeriale in misura pari a 3 mesi.

Anno	Anzianità contributiva	
	Uomini	Donne
2012	42 e 1 mese	41 e 1 mese
2013	42 e 5 mesi	41 e 5 mesi
2014	42 e 6 mesi	41 e 6 mesi

E' importante evidenziare che coloro che maturano i requisiti di anzianità contributiva per la pensione anticipata hanno diritto ad un trattamento pensionistico pieno se sono in possesso di un'età anagrafica di almeno 62 anni. Hanno, invece, diritto ad un trattamento di pensione ridotto di 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo dai 62 ai 60 anni e di 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore in meno rispetto ai 60.

Nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera, la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi: pertanto, nel caso in cui si acceda alla pensione anticipata a 60 anni e 6 mesi, la riduzione del trattamento sarà pari al 1,5%.

La riduzione percentuale di cui sopra non si applica ai soggetti che raggiungono la richiesta anzianità contributiva entro il 2017, nel caso in cui l'anzianità contributiva derivi da prestazione effettiva di attività di lavoro, ivi inclusi l'astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio o per malattia.

3. Regime pensionistico per i dipendenti che abbiano maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2011.

Come detto, le norme introdotte con la "Riforma Fornero" decorrono dal 1° gennaio 2012, pertanto i dipendenti che avevano maturato i requisiti per il pensionamento alla data del 31 dicembre 2011, restano assoggettati al regime previgente per quanto riguarda l'accesso e la decorrenza del trattamento pensionistico. L'unico profilo sul quale incide la riforma è il regime di calcolo: a decorrere dal 1° gennaio 2012, infatti, anche questi dipendenti sono assoggettati al regime contributivo pro-rata.

Coloro che alla data del 31 dicembre 2011 hanno maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento secondo la disciplina previgente (per età, per anzianità contributiva dei 40 indipendentemente dall'età o per sommatoria tra l'età anagrafica e l'anzianità contributiva – c.d. quota), restano quindi assoggettati alla previgente disciplina.

Da ciò consegue che al compimento del 65° anno, i dipendenti che al 31 dicembre 2011 erano già in possesso dell'anzianità massima contributiva (40 anni di contribuzione) o della c.d. quota dovranno essere collocati a riposo.



Sembra utile a tal proposito riportare i requisiti necessari nel vecchio regime al raggiungimento della c.d. quota per l'accesso alla pensione di anzianità:

Periodo di maturazione	Dipendenti	
	Quota	Età minima
Dal 1.7.2009 al 31.12.2010	95	59 (*)
Dal 1.1.2011 al 31.12.2011	96	60 (**)
(*)La quota si raggiunge o con 59 anni d'età e 36 anni di contribuzione, oppure con 60 anni d'età e 35 anni di contribuzione.		
(**)La quota si raggiunge o con 60 anni d'età e 36 di contribuzione, oppure con 61 anni d'età e 35 di contribuzione.		

Per i dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento nel 2011 si applica, unitamente al vecchio regime, anche la norma di cui all'art. 12 del decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 che prevedeva la decorrenza del trattamento decorsi 12 mesi dalla data della maturazione dei requisiti stessi (c.d. finestra).

I dipendenti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento di cui alla previgente disciplina in data anteriore al gennaio 2011, non sono assoggettati al regime della finestra.

Come indicato dal Dipartimento della Funzione pubblica, per la verifica della situazione anagrafica e contributiva di ciascun dipendente l'Amministrazione si avvarrà anche della consultazione delle banche dati dei competenti enti previdenziali.

4. Accesso al trattamento pensionistico e limiti di età per la permanenza in servizio.

La "Riforma Fornero" non modifica il limite dei 65 anni per la permanenza in servizio dei dipendenti. Ciò significa che anche successivamente al 1° gennaio 2012, i dipendenti che abbiano maturato il diritto a pensione con il possesso dei requisiti diversi da quelli di vecchiaia, al compimento del 65° anno d'età devono essere collocati a riposo, salvo l'eventuale trattenimento in servizio per decorrenza della finestra o per attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 503/1992 illustrato al successivo punto 5.1.

Raggiunto il limite dei 65 anni, l'Amministrazione è tenuta a proseguire il rapporto di lavoro solo se il dipendente non abbia maturato il requisito minimo per la pensione.

Come chiarito dalla Funzione pubblica, nell'ambito del pubblico impiego non opera il principio di incentivazione alla permanenza in servizio fino al raggiungimento dei 70 anni che è limitato al settore privato.

L'unico caso in cui il dipendente potrebbe essere conservato in servizio fino ai 70 anni è quello diretto a consentire la maturazione del diritto a pensione che altrimenti non riuscirebbe a fruire neppure al raggiungimento della prescritta età anagrafica.

A tale proposito si precisa che dal 1° gennaio 2012 è stato abrogato il principio di massima anzianità contributiva e sono pertanto inapplicabili tutte le norme che fanno riferimento a tale principio e che consentivano al personale interessato di rimanere in servizio fino al raggiungimento della massima anzianità contributiva e conseguire così il massimo della pensione.

5. Trattenimento in servizio e risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

5.1. Trattenimento in servizio

Con decreto legislativo n. 503 del 30 dicembre 1992 fu prevista la possibilità per i dipendenti pubblici di permanere in servizio per il periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo. Il trattenimento in servizio costituisce un diritto del lavoratore condizionato dalle valutazioni dell'Amministrazione circa l'organizzazione, il fabbisogno professionale e le disponibilità finanziarie necessarie a dar seguito al trattenimento. Nell'ambito di tali valutazioni assume rilevanza anche il fatto che ai sensi del decreto legge n. 78/2010,



convertito in legge n. 122/2010, le risorse necessarie per il trattenimento in servizio dei dipendenti riducono le risorse destinabili a nuove assunzioni.

La riforma di cui si discute non ha abrogato tale istituto e il dipendente interessato alla permanenza in servizio, nell'arco temporale compreso tra i 24 ed i 12 mesi precedenti il compimento dei 65 anni può manifestare la propria disponibilità al trattenimento, ma questo si riferirà al periodo successivo al conseguimento del nuovo requisito anagrafico necessario per la pensione di vecchiaia.

Il trattenimento in servizio da 66 a 68 anni può essere accordato solo a decorrere dal 1° gennaio 2013 nei confronti dei dipendenti soggetti al nuovo regime.

I dipendenti che nell'anno 2012 compiono 66 anni d'età avendo maturato i requisiti entro il 2011 restano soggetti al vecchio regime e l'amministrazione avrebbe potuto accordare il trattenimento in servizio dai 65 ai 67 anni.

5.2 Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2012 con il passaggio al sistema di calcolo contributivo, non si applica più il concetto di "anzianità massima contributiva" e cambia, quindi, il presupposto per l'esercizio, da parte del datore di lavoro, della risoluzione unilaterale del rapporto: tale presupposto è infatti attualizzato agli anni di anzianità contributiva necessari per maturare il diritto alla pensione anticipata.

Da ciò discende che nell'anno 2012 le amministrazioni potranno risolvere unilateralmente il rapporto al compimento di 42 anni e 1 mese per gli uomini e di 41 anni e 1 mese per le donne, mentre nell'anno 2013 la risoluzione unilaterale del rapporto potrà avvenire al compimento di 42 anni e 5 mesi per gli uomini (considerato il mese aggiuntivo previsto dal comma 10, secondo periodo dell'art. 24 e l'adeguamento della speranza di vita) e di 41 anni e 5 mesi per le donne.

In relazione all'istituto giuridico della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro il Dipartimento della Funzione pubblica raccomanda di non esercitare tale risoluzione quando pur avendo maturato i requisiti contributivi prescritti (rispettivamente 42 e 5 mesi per gli uomini e 41 anni e 5 mesi per le donne), i dipendenti abbiano un'età anagrafica inferiore a 62 anni, questo infatti determinerebbe le penalizzazioni al trattamento pensionistico evidenziate nel paragrafo 2; anche in tale caso però il legislatore ha precisato che la riduzione percentuale non si applica ai soggetti che raggiungono la richiesta anzianità contributiva entro il 2017, nel caso in cui l'anzianità contributiva derivi da prestazione effettiva di attività di lavoro, ivi inclusi l'astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio o per malattia.

6. Esonero dal servizio.

Il diritto, riconosciuto ai dipendenti dalla legislazione precedente al Riforma, di chiedere l'esonero dal servizio nel corso del quinquennio precedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni, con conservazione, al verificarsi di determinate condizioni, di una percentuale del trattamento economico, è stato abrogato.

L'applicabilità della precedente disciplina è stata conservata soltanto per gli esoneri concessi entro il 3 dicembre 2011.

7. Periodo transitorio.

Dal momento che la riforma di cui si discute ha la finalità di ridurre gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni unitamente a quella del contenimento della spesa, gli effetti degli atti di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età adottati prima del 6 dicembre 2011, anche se aventi decorrenza successiva al 1° gennaio 2012 a prescindere dalla sussistenza dei nuovi requisiti di pensionamento del dipendente interessato.

8. Cessazione del rapporto di lavoro e termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto.

Poiché, come detto, dal 1° gennaio 2012 non è più consentito conseguire il diritto a pensione per raggiungimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni propria del vecchio




sistema di calcolo retributivo, alle cessazioni con 40 anni di anzianità contributiva non potrà più applicarsi il termine di 6 mesi (o quello di 105 giorni previsto dalle deroghe del D.L. n. 138/2008) in precedenza previsto per il pagamento del trattamento di fine servizio.

Da ciò discende che per il personale interessato dal nuovo regime pensionistico che cessi dal servizio senza aver raggiunto i limiti di età previsti dal proprio ordinamento di appartenenza, il trattamento di fine servizio non può essere messo in pagamento prima che siano decorsi 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La corresponsione del trattamento di fine servizio continua ad essere effettuato decorso il termine di 6 mesi (o quello di 105 giorni previsto dalle deroghe del D.L. n. 138/2008) per i dipendenti che abbiano maturato il requisito dell'anzianità massima contributiva ai fini pensionistici entro il 31 dicembre 2011. Valgono inoltre i vecchi termini (6 mesi o 105 giorni previsto dalle deroghe del D.L. n. 138/2008) per il pagamento dei trattamenti di fine servizio per i dipendenti che abbiano maturato il diritto a pensione entro il 12 agosto 2011.

In conformità a quanto comunicato con circolare n. 37 del 14 marzo 2011, si riepilogano di seguito, i termini per la corresponsione del trattamento di fine servizio o di fine rapporto.

Termine breve (105 giorni dalla cessazione)

Si applica in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per inabilità o decesso.

Termine di 6 mesi

Il trattamento di fine servizio o di fine rapporto non può essere liquidato e messo in pagamento prima che siano decorsi 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro quando questa avviene per:

- raggiungimento dei limiti di età
- cessazione dal servizio conseguente all'estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato
- cessazione dal servizio connesso al pensionamento con anzianità contributiva massima ai fini pensionistici (40 anni) se maturata entro il 31 dicembre 2011.

In tutti questi casi l'Amministrazione, decorsi i riferiti 6 mesi, deve mettere in pagamento la prestazione nei successivi 3 mesi.

Termine di 24 mesi

Il trattamento di fine servizio o di fine rapporto non può essere liquidato e messo in pagamento prima che siano decorsi 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro quando questa avviene per tutte le cause diverse da quelle sino ad ora riferite, tra cui

- dimissioni volontarie, con o senza diritto a pensione;
- recesso da parte del datore di lavoro (licenziamento).

Nelle ipotesi sopra citate l'Amministrazione, decorsi i riferiti 24 mesi, deve mettere in pagamento la prestazione nei successivi 3 mesi.

Deroghe

Come detto, non sono interessati dai termini sopra indicati i dipendenti per i quali continua a trovare applicazione la disciplina previgente all'art. 1, comma 22, del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 ed in particolare

- i lavoratori che hanno maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per il pensionamento, sia di anzianità che di vecchiaia (raggiunti limiti di età o di servizio) prima del 13 agosto 2011.

Per il personale interessato dalle deroghe i termini per la corresponsione del trattamento di fine servizio restano i seguenti:

a) termine di 105 giorni per le cessazioni dal servizio per inabilità, decesso, limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza. Con riferimento a tale ipotesi, in relazione a quanto precisato dal Ministero del Lavoro, la deroga va intesa nel senso che per i lavoratori che alla data del 12 agosto 2011 abbiano maturato i requisiti congiunti di età ed anzianità



Handwritten signature

contributiva (c.d. quota), ma non abbiano ancora raggiunto il limite di età previsto dall'ordinamento di appartenenza, ovvero l'anzianità contributiva massima, il TFS/TFR è erogato dopo 6 mesi, anche qualora il lavoratore abbia successivamente raggiunto, al momento della cessazione, i predetti requisiti di accesso per limiti di età ovvero di anzianità contributiva massima (es. 40 anni).

b) Non prima che siano decorsi 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (successivamente ai quali l'Amministrazione ha ulteriori 3 mesi per il pagamento) per tutte le altre casistiche.

Restando a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e chiarimenti, si inviano i più cordiali saluti.

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Il Direttore

(Avv. Eleonora Bovo)

