



Riduzione dei termini per la liquidazione del trattamento di fine servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e rivalutazione dei limiti di importo per l'erogazione rateale del medesimo trattamento

A.C. 1254

Dossier n° 232 - Schede di lettura
10 gennaio 2024

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1254
Titolo:	Riduzione dei termini per la liquidazione del trattamento di fine servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e rivalutazione dei limiti di importo per l'erogazione rateale del medesimo trattamento
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Colucci
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	1
Date:	
presentazione:	28 giugno 2023
assegnazione:	7 dicembre 2023
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I, II, III, IV, V e VII

Premessa

La proposta di legge **C. 1254** – che consta di un unico articolo – interviene in materia di **erogazione dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto**, comunque denominati, dei dipendenti pubblici, attraverso la **riduzione del termine dilatorio** per la loro liquidazione nei casi di cessazione dal servizio (anche a seguito di collocamento a riposo d'ufficio) per raggiungimento dei limiti di età o di servizio, nonché attraverso la **rivalutazione delle fasce di importo** per l'erogazione rateale dei medesimi trattamenti.

Come riportato nella Relazione illustrativa, la presente proposta di legge intende adempiere al monito espresso dalla Corte costituzionale che, nella sentenza n. 130 del 2023, ha rilevato che la ridefinizione delle norme relative al termine dilatorio di differimento dei trattamenti in questione (con limitato riferimento ai trattamenti spettanti nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio, o per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio), nonché al riconoscimento secondo modalità rateali dei medesimi trattamenti che superino un determinato importo, deve essere operata dal legislatore, mediante scelte discrezionali di rimodulazione che tengano conto del differimento generale del termine di liquidazione (vedi *infra*).

Preliminarmente, si ricorda che ai dipendenti pubblici assunti fino al 31 dicembre 2000 si applica la disciplina del Trattamento di fine servizio (TFS), mentre a quelli assunti dal 1° gennaio 2001 si applica la disciplina del Trattamento di fine rapporto (TFR) (ex art. 2 dell'[Accordo quadro nazionale](#) in materia di TFR e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 1999 e art 2 DPCM 20 dicembre 1999).

La diversità tra le due tipologie risiede, per i dipendenti pubblici, nelle diverse modalità di calcolo, fermo restando che in entrambi i casi vigono i termini dilatori per l'erogazione del trattamento previsti dalla normativa vigente: il TFS corrisponde ad un dodicesimo dell'80 per cento dell'ultima retribuzione annua lorda percepita (compresa la tredicesima) moltiplicata per gli anni di servizio (art. 3, c. 2, e art. 38 del D.P.R. 1032/1973), mentre il TFR si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5 e sottraendo lo 0,50% della retribuzione imponibile (contributo dovuto dai datori di lavoro al fine di coprire gli oneri derivanti dal FPLD) (art. 2120 c.c. e art. 3, ultimo comma, L. 297/1982).

Erogazione dei
trattamenti di
fine servizio o di
fine rapporto

Sentenza della
Corte
costituzionale n.
130 del 2023

I lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2001, se aderiscono ad un fondo pensione negoziale, possono trasformare il TFS in TFR (mediante l'esercizio della relativa opzione) e destinano alla previdenza complementare quote di Tfr stabilite dalla contrattazione collettiva.

Contenuto

La proposta di legge in esame interviene, in primo luogo, sul **termine dilatorio** previsto dalla normativa vigente (art. 3, c. 2, D.L. 79/1997) per la liquidazione dei trattamenti di fine servizio comunque denominati spettanti ai dipendenti pubblici, **riducendolo da dodici a tre mesi**, decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro. Tale riduzione opera nei casi in cui la cessazione intervenga per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza e per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione. Resta fermo, nei casi derivanti da cessazioni dal servizio anticipate rispetto ai limiti di età o di servizio, il termine di ventiquattro mesi vigente (**articolo 1, comma 1**).

Riduzione del termine dilatorio

Si ricorda che tale termine è stato ritenuto legittimo dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 159 del 2019, in quanto riconducibile alla categoria di incentivi alla permanenza in servizio, giustificati per finalità sia di contenimento della spesa pubblica, sia di utilizzo delle professionalità dei dipendenti pubblici già acquisite.

Per quanto concerne i limiti massimi per il collocamento a riposo validi in generale per i dipendenti pubblici, si ricorda che tali limiti sono costituiti dalla soglia anagrafica di 65 anni, qualora il dipendente abbia acquisito, al compimento di tale età, i requisiti per il trattamento pensionistico (l'eventuale conseguimento dei requisiti per il pensionamento in base alle cosiddette quote 100, 102 e 103 non determina l'obbligo di risoluzione del rapporto di lavoro), o, nell'ipotesi opposta, dal compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia (requisito attualmente pari in via ordinaria a 67 anni), fermo restando l'obbligo di risoluzione antecedente al raggiungimento di tale soglia qualora il dipendente abbia maturato nel frattempo i requisiti per il pensionamento (cfr. il [parere](#) del Dipartimento della funzione pubblica del 4 marzo 2021). I dipendenti pubblici possono comunque rimanere fino a un diverso limite anagrafico (adeguato alla speranza di vita e attualmente pari a 71 anni di età) qualora tale prosecuzione sia necessaria e sufficiente per il conseguimento del diritto a pensione (cfr. la [circolare](#) del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 19 febbraio 2015).

In secondo luogo, la presente proposta di legge procede ad una **rivalutazione delle fasce di importo per l'erogazione rateale** dei suddetti trattamenti, utilizzando a tal fine, come specificato nella relazione illustrativa, l'andamento dell'indice di rivalutazione dell'Istat per il periodo maggio 2010-maggio 2023.

Rivalutazione delle fasce di importo per l'erogazione rateale

In particolare, attraverso una modifica all'art. 12, c. 7, del D.L. 78/2010, si dispone che - con efficacia a decorrere dal 1° luglio 2023 (termine temporale già decorso e conseguentemente da aggiornare) - **il riconoscimento dell'indennità di buonuscita, dell'indennità premio di servizio, del trattamento di fine rapporto e di ogni altra indennità equipollente corrisposta una tantum comunque denominata spettante a seguito di cessazione a vario titolo dall'impiego è effettuato (articolo 1, comma 2):**

- in un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente pari o inferiore a 63.600 euro (in luogo dei 50.000 attualmente previsti);
- in due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente superiore a 63.600 euro (in luogo dei 50.000 attualmente previsti), ma inferiore a 127.200 euro (in luogo dei 100.000 attualmente previsti). Conseguentemente, viene elevato da 50.000 a 63.600 euro il primo importo annuale, mentre si conferma che il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo;
- in tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente uguale o superiore a 127.200 euro (in luogo dei 100.000 attualmente previsti). Conseguentemente, viene elevato da 50.000 a 63.600 euro sia il primo che il secondo importo annuale, mentre si conferma che il terzo importo annuale è pari all'ammontare residuo.

Si segnala che la proposta di legge non reca disposizioni in merito agli eventuali oneri derivanti da quanto ivi previsto.

Sentenza della Corte costituzionale n. 130 del 2023

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 130 del 19 giugno 2023-23 giugno 2023, ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale della norma sul differimento dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto dei dipendenti pubblici e della norma che prevede, a partire dal termine dilatorio medesimo, il riconoscimento secondo modalità rateali dei trattamenti in oggetto che superino un determinato importo; la dichiarazione di inammissibilità riconosce, con limitato riferimento ai trattamenti spettanti nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio, o per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, la fondatezza delle questioni poste dall'ordinanza di rimessione, concludendo, tuttavia, che la ridefinizione delle norme – e in particolare del termine dilatorio di differimento (per i trattamenti spettanti nelle fattispecie suddette) – deve essere operata dal legislatore, mediante scelte discrezionali di rimodulazione; queste ultime possono distinguere anche in base all'importo complessivo del trattamento e devono essere in ogni caso operate anche considerando i relativi effetti di finanza pubblica.

La Corte costituzionale era stata chiamata dal TAR Lazio, sezione terza quater, a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell'articolo 3, comma 2, del D.L. 79/1997, e dell'articolo 12, comma 7, del D.L. 78/2010.

La prima disposizione richiamata prevede, come anticipato, un termine dilatorio per il riconoscimento dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto, comunque denominati, dei dipendenti pubblici; tale termine è pari a ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro ovvero a dodici mesi per i casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio nonché per i casi di collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio (i suddetti termini dilatori non si applicano nei casi di cessazione dal servizio per inabilità (derivante o meno da causa di servizio) e nei casi di cessazione per decesso del dipendente).

La seconda disposizione oggetto dell'ordinanza di rimessione del TAR Lazio prevede che, per i dipendenti delle amministrazioni inserite nell'elenco ISTAT relativo al conto economico consolidato (elenco comprensivo delle pubbliche amministrazioni e di altri soggetti), i trattamenti di fine servizio o di fine rapporto, comunque denominati, ferma restando l'applicazione del termine dilatorio summenzionato, sono riconosciuti in unica soluzione soltanto qualora l'ammontare complessivo, al lordo delle relative trattenute fiscali, sia complessivamente pari o inferiore a 50.000 euro; la quota eventualmente eccedente tale soglia è riconosciuta, entro un limite di ulteriori 50.000 euro, con un termine dilatorio di dodici mesi rispetto al termine per il riconoscimento della quota precedente, mentre l'eventuale quota residua è riconosciuta a distanza di ulteriori dodici mesi. Resta fermo che l'erogazione di ogni quota è effettuata entro i tre mesi successivi al relativo termine dilatorio, decorsi i quali sono dovuti gli interessi.

Nella suddetta ordinanza di rimessione, si ritiene che le disposizioni censurate, nel prevedere, rispettivamente, il differimento e la rateizzazione dei trattamenti in oggetto, si pongano in contrasto con la garanzia costituzionale della giusta retribuzione (di cui all'articolo 36 della Costituzione).

La sentenza n. 130 ha, come accennato, dichiarato inammissibili le questioni in oggetto; essa, pur riconoscendo, con limitato riferimento ai trattamenti di fine rapporto o di fine servizio spettanti nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio, o per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, la fondatezza delle questioni sollevate, ha rilevato che la ridefinizione delle norme deve essere operata dal legislatore, mediante scelte discrezionali di rimodulazione; queste ultime possono distinguere anche in base all'importo complessivo del trattamento e devono essere in ogni caso operate anche considerando i relativi effetti di finanza pubblica – e, quindi, se del caso, anche in base ad un criterio di gradualità nel tempo dell'applicazione della nuova normativa, a partire dai trattamenti meno elevati –. Una rimodulazione per fasce di importo del trattamento – osserva sempre la Corte nella parte conclusiva delle motivazioni – è già presente nelle suddette modalità rateali, ma gli effetti di essa vanno riconsiderati dal legislatore tenendo conto del differimento generale del termine di liquidazione.

Più in particolare, nelle motivazioni, la sentenza ricorda che la giurisprudenza della medesima Corte ha già ricondotto anche i trattamenti di fine servizio o di fine rapporto (comunque denominati) dei dipendenti pubblici nella nozione di "retribuzione differita con concorrente funzione previdenziale", in considerazione della finalità – propria degli istituti in oggetto – di accompagnamento del lavoratore in una fase di vita "delicata" e "più vulnerabile" (sia per motivi anagrafici sia per il venir meno della retribuzione), oltre che in

considerazione della natura lavoristica di tali trattamenti, in quanto derivanti dall'attività lavorativa prestata.

La sentenza riconosce altresì (anche in tal caso, in conformità a precedenti pronunce della Corte) che il summenzionato principio costituzionale della giusta retribuzione concerne non solo l'ammontare della stessa – ivi compresi, come appena detto, i trattamenti di fine servizio o di fine rapporto –, ma anche la tempestività dell'erogazione e che, in tale quadro, devono essere valutate anche le esigenze di contenimento della spesa pubblica, sottostanti a norme restrittive in materia.

Nell'ambito di tali valutazioni, la Corte:

- da un lato, conferma l'orientamento espresso nella precedente sentenza n. 159 del 20 marzo 2019-9 maggio 2019, relativo alla legittimità costituzionale del termine dilatorio di ventiquattro mesi per i trattamenti di fine servizio o di fine rapporto derivanti da cessazioni dal servizio anticipate rispetto ai limiti di età o di servizio, in quanto tale termine è riconducibile alla categoria di incentivi alla permanenza in servizio; questi ultimi sono giustificati sia per finalità di contenimento della spesa pubblica sia per finalità di utilizzo delle professionalità (dei dipendenti pubblici) già acquisite;
- dall'altro lato, formula di nuovo il monito già contenuto nella citata sentenza n. 159, relativo all'esigenza di una revisione del duplice meccanismo di differimento e di eventuale riconoscimento rateale dei trattamenti in oggetto derivanti da cessazioni per limiti di età o di servizio. Tale meccanismo compromette, ribadisce la nuova sentenza, il principio costituzionale della giusta retribuzione, posto a tutela della dignità umana.

Nella motivazione del monito in oggetto, la Corte rileva anche il pericolo della svalutazione monetaria, insito nel differimento del trattamento o delle quote di trattamento (in quanto gli interessi di mora – ed esclusivamente tali interessi – sono riconosciuti solo dopo che siano decorsi tre mesi dal termine previsto per il riconoscimento del trattamento o della quota di trattamento, ma non per i periodi precedenti i vari termini dilatori, né per il primo trimestre successivo a questi ultimi).

La Corte ritiene infine insufficienti le misure presenti nell'ordinamento che consentono al dipendente pubblico un finanziamento ad un tasso agevolato per fruire in via anticipata del trattamento o di una quota di esso. Tali misure – rileva la sentenza in oggetto – hanno carattere oneroso per il dipendente, in quanto prevedono il riconoscimento di un tasso di interesse – o anche di altre somme, a titolo di spese – in favore del soggetto finanziatore.

Si può aggiungere, al riguardo, che la possibilità di finanziamento prevista dall'articolo 23 del D.L. 4/2019 e dai relativi provvedimenti attuativi è limitata a una determinata fascia di importo del trattamento e che l'altra possibile forma di finanziamento – introdotta con la deliberazione del CdA dell'INPS n. 219 del 9 novembre 2022 –, essendo posta nell'ambito della Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali dell'INPS, è accessibile solo da parte dei dipendenti pubblici rientranti nella Gestione medesima.