

L'esonero
dal servizio
con particolare
riferimento
al personale
delle Università

Marisa Grillo

impaginazione
Francesco Bernasconi

EUT - Edizioni Università di Trieste
via E. Weiss, 21 - 34127 Trieste
<http://eut.units.it>

sommario

- 4 Introduzione
- 8 Premessa normativa.
Nascita e destinatari
dell'istituto dell'esonero
- 11 Caratteristiche termini
e requisiti
di accesso all'esonero
- 14 L'iter del procedimento
amministrativo dell'esonero.
Discrezionalità
nell'accoglimento delle istanze
e trattamento delle stesse
- 17 Configurazione giuridica
dell'esonero rispetto
al rapporto di lavoro
- 19 Attività consentite
al dipendente esonerato
al di fuori del rapporto
di lavoro
- 22 Trattamento economico
temporaneo del dipendente
esonerato e base contributiva
ai fini del trattamento
di quiescenza e di previdenza
- 24 Determinazione del periodo
di collocamento in esonero
alla luce dell'evoluzione
normativa in materia
di quiescenza.
Riflessi operativi nell'ambito
della gestione amministrativa
delle casistiche di esonero
- 44 Monitoraggio e salvaguardia
dei requisiti previgenti
la riforma "Salva Italia"
- 53 Bibliografia

Introduzione

La crisi economica che ha duramente colpito il nostro Paese e l'intera Europa a partire dal 2008 ha indotto il legislatore a intervenire a più riprese sui sistemi pensionistici. A partire dal 2009 si è assistito a una girandola di provvedimenti legislativi emanati in rapida successione, il cui risultato finale è una netta modifica del sistema pensionistico italiano [...] i mutamenti sia dei requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche sia dei tipi di pensione che possono essere erogate sono di rilevanza tale da alterare decisamente i connotati del sistema.

I sistemi di welfare hanno avuto un ruolo estremamente importante e positivo durante la crisi, svolgendo la funzione di stabilizzatore economico, cioè garantendo il mantenimento di un determinato livello di reddito e di consumo nonostante la recessione. Per altro verso quegli stessi sistemi hanno al contempo subito le conseguenze negative dei pessimi andamenti nei mercati finanziari e della riduzione del P.I.L.

In Italia, almeno fino al 2010, la crisi economica non sembra aver avuto effetti particolarmente dirompenti sui sistemi pensionistici. Stando ai dati dei bilanci INPS, si è registrata una rilevante diminuzione delle entrate, ma l'effetto non è stato un ulteriore indebitamento, si è trattato piuttosto di una sia pure importante riduzione dell'attivo di bilancio, fermi restando, peraltro, i passivi pregressi dei vari fondi.

Nel valutare la situazione [...] si possono individuare due distinte fasi. La prima, immediatamente successiva all'esplosione del 2008, si è caratterizzata per il massiccio ricorso a misure di sostegno del reddito dei soggetti più deboli [...] tutti i Paesi sono intervenuti con provvedimenti come l'incremento delle pensioni sociali più basse, varie misure di lotta alla povertà, l'aumento dei sussidi di disoc-

cupazione, le attribuzioni di somme aggiuntive “una tantum” ai meno abbienti. Negli anni più recenti, tuttavia, il cambiamento sostanziale della crisi, non più di carattere prevalentemente finanziario ma comportante una vera e propria recessione dell'economia reale, ha modificato la situazione economica complessiva degli Stati, che si sono trovati in difficoltà finanziarie soprattutto a causa della riduzione del P.I.L.

In questa seconda fase pressochè tutti i Paesi sono intervenuti con provvedimenti che hanno ridotto le prestazioni di welfare, in alcuni casi con misure eclatanti, come è avvenuto in Grecia o in Ungheria, dove si è assistito addirittura alla nazionalizzazione degli ancora molto giovani fondi di previdenza a capitalizzazione (con utilizzo delle relative risorse per ripianare i debiti), in altri casi con provvedimenti di innalzamento dell'età pensionabile e/o con disposizioni volte a ridurre le prestazioni a sostegno della disabilità.

Nel nostro Paese l'incombere della crisi ha portato a una serie di riforme che non si sono discostate dalle linee di intervento prevalentemente adottate nella U.E. A una prima fase di sostegno al welfare [...] ne è seguita una seconda di interventi volta a ridurre la spesa previdenziale [...] un primo intervento si è avuto con il d.l. n. 78/09, convertito in l. n. 102/09, che in particolare ha previsto l'innalzamento dell'età pensionabile mediante il suo agganciamento all'aumento della speranza di vita; a cui hanno fatto seguito il d.l. n. 78/10, convertito in l. n. 122/10 e, nel 2011 i due provvedimenti, adottati con il d.l. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito in l. n. 111 del 15 luglio 2011, e con il d.l. n. 138 del 13 agosto 2011, convertito in l. n. 148 del 14 settembre 2011. È poi intervenuta nuovamente sulla materia la l. n. 183/11, le cui disposizioni sono state in buona parte superate dall'ultima l. n. 214/11....La decretazione ha previsto in particolare il blocco della rivalutazione automatica delle pensioni; il posticipo di alcuni mesi per l'accesso alla pensione di anzianità; il ritorno alla finestra c.d. mobile, ma con l'attribuzione del diritto alla prestazione pensionistica dodici mesi dopo la maturazione dei requisiti (realizzandosi così un sostanziale innalzamento dell'età pensionabile); l'innalzamento dell'età pensionabile delle dipendenti pubbliche prima e delle lavoratrici del settore privato poco tempo dopo; la decurtazione della pensione ai superstiti al coniuge in relazione all'età dei coniugi e alla durata del matrimonio; [...] l'introduzione di uno speciale contributo di solidarietà a carico delle pensioni eccedenti i 90.000 euro annui; l'introduzione del principio di onerosità per tutte le forme di ricongiunzione delle posizioni pensionistiche.

Il peggioramento della situazione economica del Paese e il cambiamento di governo hanno portato, come è a tutti noto, a un ulteriore intervento sul sistema pensionistico, la c.d. riforma Monti-Fornero, attuata con d.l. 201/11, convertito in l. 214/11. [...] Le finalità della riforma [...] sono chiaramente indicate nel comma primo dell'articolo 24. La nuova normativa è diretta a “garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema

1 La sentenza della Corte Costituzionale n. 223 del 11.10.2012 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del “prelievo di solidarietà” previsto dall'art. 9, comma 2, del D.L. n. 78/2010, convertito nella L. n. 122/2010, che discrimina i lavoratori pubblici rispetto quelli privati, prevedendo un prelievo per il triennio 2011-2013 del 5% e del 10% sulla parte di retribuzione eccedente, rispettivamente, i 90 e i 150 mila euro lordi annui per i soli pubblici dipendenti. Pertanto, l'Università di Trieste, con circolare n. 23057 del 12.11.12, ha avvisato tutto il personale docente e tutto il personale tecnico-amministrativo che, dal periodo stipendiale di novembre, verrà sospesa tale riduzione e che per la liquidazione dei relativi arretrati si rimane in attesa della disciplina di dettaglio, da emanarsi da parte del Dicastero competente.

pensionistico”. A tal fine sono individuati esplicitamente alcuni principi e criteri direttivi che vale la pena di riportare:

- a) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali [...]

[...] le finalità della norma [...] attengono a motivazioni di carattere finanziario incontestabili e determinate dal recente aggravamento della crisi economica e del bilancio dello Stato.

[...] si potrebbe concepire l'equità come criterio che miri a riparare le distorsioni derivanti da troppi alti livelli dei trattamenti pensionistici promessi “in un'epoca in cui le risorse erano maggiori e la durata media della vita era più corta” [...] con l'intento di raggiungere [...] “l'armonizzazione delle regole attualmente diversificate tra diverse categorie di lavoratori (subordinati ed autonomi “in primis”), oltre che tra uomini e donne, e tra appartenenti a fondi pensionistici pubblici diversi, al fine di realizzare un sistema uniforme per tutti.

Il riferimento alla convergenza intergenerazionale invece è volto ad assicurare pensioni adeguate anche in futuro. Sotto questo profilo è agevole osservare come si tratti di una finalità perseguita solo indirettamente attraverso il generale risanamento delle finanze pubbliche: la sua traduzione tramite misure concrete e specifiche infatti si risolve nelle previsioni di programmi di iniziative di promozioni della cultura del risparmio e dell'accantonamento previdenziale, affinché i giovani possano effettuare scelte “responsabili e consapevoli” e nella futura prospettiva del passaggio di parte della contribuzione obbligatoria verso i sistemi di previdenza integrativa².

L'istituto dell'esonero dal servizio, introdotto dall'art. 72, commi 1-6, del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133 del 6 agosto 2008, nasce agli albori della prima fase della crisi economica italiana e si trasforma nel tempo attraverso le modifiche normative degli interventi correttivi in materia pensionistica, adattando la sua veste giuridica in un percorso irrevocabile che si allunga nel tempo fino a coprire un arco temporale di dieci anni, tenuto conto che i suoi effetti sono iniziati nel 2009 e si protrarranno sino al 2019, se non oltre.

Pur nascendo come misura di razionalizzazione e strumento che permette alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle Agenzie fiscali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, agli Enti pubblici non economici (INPS, INAIL, ecc.), alle Università, alle Istituzioni e agli Istituzioni e agli Enti di Ricerca, nonché agli Enti di Ricerca e agli enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, di ridurre i propri organici, assume la veste di residuale privilegio per il dipendente esonerato che, se risulterà salvaguardato, accederà alla pensione con più favorevoli requisiti rispetto quelli

² Tratto da “Non è un Paese per Vecchie. La Riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere” di Olivia Bonardi, Rivista del diritto e della sicurezza sociale n. 3 del dicembre 2012, pagg. 513-554, ed. Mulino.

previsti dalla Riforma Monti-Fornero, senza l'applicazione degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita del requisito contributivo, in quanto diritto al pensionamento acquisito indipendentemente dall'età anagrafica entro il 31 dicembre 2011, ai sensi dell'art. 24, comma 3 di detta manovra³.

E chissà che in un imminente futuro, dopo esser stato abrogato, l'esonero non risorga, come canale di pre-pensionamento in un'ulteriore fase di "spending review"⁴, in cui anche amministrazioni, come le Università, ora ritenute escluse da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, divengano destinatarie della stessa.

3 Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 29/0004427/P del 13.08.12, in risposta alla richiesta dell'I.N.P.S. n. 64 del 11.05.12, in ordine alla problematica relativa all'applicabilità delle disposizioni relative all'adeguamento agli incrementi della speranza di vita nei confronti dei soggetti destinatari della cd "salvaguardia" di cui ai commi 14 e 15 dell'articolo 24 del D.L. n. 2017/2011, che accedono alla pensione di anzianità in presenza di 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica, in base ai requisiti vigenti prima dell'entrata in vigore del citato D.L. n. 201/2011, ha confermato la tesi sostenuta dall'I.N.P.S. secondo cui tale adeguamento, disposto dall'art. 24, comma 12, del decreto-legge n. 201/2011, non può trovare applicazione nei confronti dei soggetti che continuano ad accedere al pensionamento sulla base delle disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto di legge.

4 Il D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito in L. n. 153 del 7 agosto 2012 prevede la riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni e la riduzione della spesa pubblica a servizi invariati.

La direttiva n. 10 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, UORCC.PA, n. DFP 0037911 p-4.17.1.7.4 del 24.09.2012, oltre a elencare i destinatari del citato D.L. n. 95/2012, cd "Spending review", e cioè: le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici, gli enti di ricerca, gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compie una disamina delle esclusioni, tra cui: la Scuola, l'AFAM e le Università, precisando che, ai sensi del comma 4 dell'articolo 2, per il comparto Scuola e AFAM continuano a trovare applicazione le specifiche discipline già previste e, ritenendo, che le Università, pur non essendo richiamate nello stesso comma, siano anch'esse escluse in considerazione della specificità del loro ordinamento e dell'assetto organizzativo che le caratterizza.

Premessa normativa. Nascita e destinatari dell'istituto dell'esonero

L'istituto dell'esonero dal servizio è stato introdotto dall'articolo 72, commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008 e riguarda i dipendenti del pubblico impiego, con l'eccezione di scuola, sanità ed enti locali.

L'esonero consiste nella *sospensione non tanto del rapporto, quanto dell'obbligo di eseguire la prestazione di fare*, per un periodo massimo di 5 anni, compreso nel quinquennio antecedente la data di maturazione della massima anzianità contributiva di quarant'anni, purchè l'interessato abbia maturato 35 anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica, con una corrispondente riduzione della retribuzione.

L'esonero dal servizio interessa solo i soggetti indicati esplicitamente dalla legge.

L'articolo 72, comma 1, legge 133/2008, ha stabilito: “per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzia fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici (INPS, INAIL, ecc.), le Università, le Istituzioni e gli Enti di Ricerca, nonchè gli enti di cui all'articolo 70, comma 4¹, del decreto

¹ Ente autonomo esposizione universale di Roma, enti autonomi lirici e istituzioni concertistiche assimilate, agenzia spaziale italiana, istituto poligrafico dello Stato, unione delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, Azienda autonoma assistenza al volo, registro aeronautico italiano, Coni, Cnel, Enac e Cnipa.

legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni".

Nell'ambito delle Amministrazioni dello Stato, la disposizione, ora abrogata, ai sensi dell'art. 24, comma 14, lettera e) del D.L. n. 201 del 6.12.11, convertito con modificazioni in L. n. 214 del 22.12.11, non era applicabile al personale della Scuola, intendendo per tale la scuola statale nelle sue varie articolazioni: materna, elementare, media, secondaria superiore, nonchè gli istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) nelle loro varie articolazioni: conservatori di musica, accademia belle arti, accademia danza, accademie arti drammatiche, Istituti Superiori per Industrie Artistiche.

L'elencazione dei possibili destinatari, come ricorda il Dipartimento per la Funzione Pubblica con la circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, era di carattere tassativo e non consentiva altre applicazioni; di conseguenza, ne è derivato che, escludendo esplicitamente la Scuola ed implicitamente i comparti delle Autonomie Locali e Sanità, la normativa ha trovato applicazione solo per circa il 30% dei dipendenti pubblici.

In particolare, per quanto riguarda il personale di ruolo delle Università, ha potuto presentare domanda di esonero dal servizio:

- il personale tecnico amministrativo di ruolo a tempo indeterminato;
- i dirigenti di ruolo;
- i collaboratori ed esperti linguistici;
- tutto il personale docente di ruolo a tempo indeterminato.

La richiesta di collocamento in esonero, originariamente prevista solo per gli anni 2009, 2010 e 2011, ai sensi dell'art. 2, comma 53 del decreto legge 29.12.2010, n. 225 (Milleproroghe), convertito in L. 26.02.2011, n. 10, pubblicata sul S.O. n. 53 alla G.U. n. 47 del 26.02.11, entrata in vigore il 27.02.11, di modifica dell'art. 72 in esame, è stata prorogata anche per gli anni 2012, 2013 e 2014.

Successivamente, ai sensi dell'art. 24, comma 14, lettera e) del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito, con modificazioni in L. n. 214 del 22 dicembre 2011, sono stati abrogati i commi da 1 a 6 dell'art. 72 del citato decreto legge n. 112 del 25.06.08, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133 del 6.8.2008, che continuano a trovare applicazione per i lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero nel senso che, anche se non ancora effettivamente in esonero, ne abbiano avuto la concessione con provvedimento emanato prima del 4 dicembre 2011². Con tale norma, inoltre, sono state disapplicate le disposi-

² Nella nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale del 03.09.12, n. 0035430, indirizzata al Consiglio di Stato, in risposta alla lettera del 27.07.12, prot. n. 0013621, con cui il Consiglio ha chiesto un parere circa l'applicazione dell'istituto dell'esonero ad una dipendente che ne

zioni di leggi regionali contenenti discipline analoghe a quelle dell'istituto dell'esonero di cui alla normativa statale³.

Di conseguenza, l'applicabilità previgente disciplina è stata conservata soltanto per gli esoneri concessi entro il 3 dicembre 2011.

ha fatto richiesta, avendone i requisiti, la quale richiesta è stata considerata accolta, ritenendo che il "parere favorevole espresso sull'istanza di esonero dal Segretario Generale pro-tempore abbia la stessa valenza del provvedimento di accoglimento della domanda", la Presidenza del Consiglio dei Ministri sottolinea che: "una volta riconosciuto che la volontà di accoglimento è stata manifestata nei termini sopradetti, ..si ritiene corretto e coerente rispetto ad un criterio di certezza dei rapporti procedere con l'adozione di una determinazione ricognitiva della volontà manifestata. Anzi, tale determinazione ricognitiva è quanto mai opportuna, considerato che nel decreto interministeriale 1° giugno 2012 (G.U. n. 171 del 24 luglio 2012), all'art. 4, comma 2, si prevede che il dipendente interessato a fruire dei benefici di cui all'art. 24, comma 14, del D.L. n. 201/11, conv. in L. n. 214/11 (ossia l'applicazione del regime previgente l'entrata in vigore dell'art. 24 stesso) debba indicare gli estremi del provvedimento di concessione dell'esonero". In questa nota la Presidenza del Consiglio dei Ministri precisa altresì che "l'istituto dell'esonero si considera comunque in corso qualora il provvedimento di concessione sia stato emanato prima del 4 dicembre 2011". Il Ministero del Lavoro con nota protocollo 1196/2012, nel fornire nuovi chiarimenti alla procedura di accesso ai benefici per i lavoratori esodati, precisa che non c'è salvaguardia pensionistica agli ex dipendenti pubblici in esonero dal servizio se il relativo provvedimento non è stato formalmente adottato entro il 4.12.11; in altre parole, non basta "un semplice parere favorevole", serve un atto ufficiale, cioè il decreto di esonero.

3 La circolare n. 2 del 08.03.2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale, avente per 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, precisa che l'esonero si intende concesso "se l'amministrazione, nella veste del dirigente competente in base all'ordinamento dell'amministrazione stessa, abbia adottato una determinazione formale dalla quale si desuma la volontà di accoglimento dell'istanza dell'interessato".

Caratteristiche termini e requisiti di accesso all'esonero

La richiesta di esonero ha carattere irrevocabile, nel senso che non è possibile la revoca della richiesta, nè la riammissione in servizio del dipendente e, per evidenti necessità di programmazione delle uscite, doveva essere presentata entro il 1° marzo di ciascun anno, a condizione che entro l'anno solare il dipendente avesse raggiunto il requisito minimo contributivo di 35 anni di anzianità, di cui all'art. 1, comma 2, lettera a, della Legge 247 del 2007, come indicato nella circolare n. 10 del 20.10.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come suggerito nel *Commento alla legge n. 133/2008, IPSOA, Milano, 2009*, a cura dei proff. M. Miscione e D. Garofalo, “vi è da chiedersi che cosa si intenda con il riferimento all'anno solare, il quale si concluderebbe un anno dopo la presentazione della richiesta. È molto probabile che, ..vi sia stato un errore e, invece, si volesse far riferimento all'anno legale che scade il 31 dicembre”.

Infatti, entro il 1° marzo 2009 hanno potuto presentare istanza di collocamento in esonero i dipendenti che maturavano il predetto requisito entro il 31.12.2009 mentre quelli che lo maturavano entro il 31.12.2010 hanno potuto presentare istanza entro il 1° marzo 2010, e così via.

Il requisito minimo va invece individuato nel regime previdenziale di iscrizione del dipendente ed è di 35 anni per il conseguimento della pensione di anzianità. In altri termini, la data iniziale del periodo di esonero non può essere anteriore a quella del raggiungimento del requisito minimo.

L'amministrazione, quindi, ha dovuto verificare l'esistenza del requisito sia per le domande presentate dai dipendenti che hanno dichiarato di averlo già maturato che per quelle presentate dai dipendenti che hanno dichiarato di averlo raggiunto nel corso dell'anno di presentazione.

La L. n. 243 del 23.08.2004 aveva stabilito i seguenti requisiti per maturare diritto a *pensione di anzianità*:

- 35 anni di contributi sommati a 57 anni di età o, in alternativa, 39 anni di contributi, a prescindere dall'età, per gli anni 2006 e 2007;
- 35 anni di contributi sommati a 60 anni di età o, in alternativa, 40 anni di contributi, a prescindere dall'età, per gli anni 2008 e 2009, ecc.

Ai sensi della L. n. 247 del 24.12.2007, i requisiti di maturazione del diritto a *pensione di anzianità stabiliti* dalla "Riforma Maroni", ossia dalla L. n. 243 del 23.08.2004, sono passati a:

- 35 anni di contributi sommati a 58 anni di età o, in alternativa, 40 anni di contributi, a prescindere dall'età, dal 01.01.2008 al 30.06.2009;
- 36 anni di contributi sommati a 59 anni di età o, 35 anni di contributi sommati a 60 anni di età = *quota 95 o*, in alternativa, 40 anni di contributi, a prescindere dall'età, dal 01.07.2009 al 31.12.2010;
- 36 anni di contributi sommati a 60 anni di età o, 35 anni di contributi sommati a 61 anni di età = *quota 96 o*, in alternativa, 40 anni di contributi, a prescindere dall'età, dal 01.01.2011 al 31.12.2012, ecc¹.

1 La L. 24.12.07, n. 247, pubblicata sulla G.U. n. 301 del 29.12.07, ha introdotto nuove disposizioni in materia previdenziale e, nel contempo, ha modificato alcune norme contenute nella legge n. 243 del 23.08.04 (cd. riforma Maroni) con effetto dal 1° gennaio 2008. Come descritto nella circolare Inpdap n. 7 del 13.05.08, "il diritto alla pensione di anzianità, ai sensi dell'art. 1, comma 6, lettera a) della L. 243/04 così come modificato dall'art. 1 della L. 247/07, si consegue, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni, al raggiungimento dei requisiti anagrafici così come individuati nella tabelle A e B annesse alla legge in esame (Allegato 1). In particolare, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009 tale diritto si acquisisce con 35 anni di anzianità contributiva e 58 anni di età, mentre per il periodo successivo il legislatore ha introdotto un meccanismo che prevede una diversa combinazione di requisiti anagrafici con quelli di anzianità contributiva (almeno 35 anni), la cui sommatoria deve determinare il raggiungimento di una quota minima prevista per l'anno considerato (c.d. "sistema delle quote")." [...] sia i requisiti anagrafici che quelli contributivi minimi per il raggiungimento della quota prevista, in relazione all'anno considerato, devono essere pienamente raggiunti senza operare alcuna forma di arrotondamento; ..concorrono alla determinazione della quota prevista per l'anno considerato sia i mesi che le frazioni di essi; la sommatoria di questi dati deve raggiungere la quota prevista per l'anno considerato senza operare alcun arrotondamento. In alternativa a quanto riportato nella tabella 1), il diritto al trattamento pensionistico si consegue, indipendentemente dall'età, in presenza di un requisito di anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni (39 anni, 11 mesi e 16 giorni, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 59, lettera b) della legge n. 449/1997)".

La recente riforma Fornero e, in particolare l'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011, convertito, con modificazioni in L. n. 214 del 22.12.2011, ha modificato i requisiti di maturazione del diritto a pensione sopra elencati, ridenominando pensioni anticipate le ex pensioni di anzianità che, con decorrenza 01.01.2012 richiedono almeno 41 anni e 1 mese di anzianità contributiva per il personale di sesso femminile e almeno 42 anni e 1 mese di anzianità contributiva per il personale di sesso maschile, salvo la maturazione dei requisiti precedentemente prescritti entro il 31.12.2011.

Ai fini dell'esonero i 35 anni contributivi comprendono sia i riscatti (durata legale degli studi, aspettativa senza assegni per motivi di famiglia, ecc.) che il servizio militare come anche periodi di contribuzione figurativa come, per esempio, le supervalutazioni del servizio.

Inoltre, se un soggetto ha prestato servizio a part-time, ad esempio al 50%, ai fini del diritto all'esonero ha maturato comunque l'anzianità al 100%, anche se la misura del trattamento di quiescenza si calcolerà sulle retribuzioni effettivamente corrisposte.

L'accoglimento della domanda di esonero non era automatico, ma ha richiesto una valutazione da parte dell'amministrazione che poteva o meno accogliere la richiesta sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative.

L'iter del procedimento amministrativo dell'esonero. Discrezionalità nell'accoglimento delle istanze e gestione delle stesse

L'Università degli Studi di Trieste, nelle sedute del Senato Accademico del 18.11.2008 e del Consiglio di Amministrazione del 26.11.2008, ha deliberato il collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio del personale, ai sensi del comma 11 dell'art. 72 del D.L. n. 112 del 25.06.2008, convertito in L. n. 133 del 06.08.2008 e di non accogliere le istanze di permanenza in servizio attivo del personale di ruolo, tenuto conto dei riflessi dei vincoli normativi in materia di bilancio ed, in particolare, delle ricadute del superamento del limite previsto dal comma 4 dell'art. 51 della L. 449 del 27.12.1997 (90%)¹, nonchè delle misure di razionalizzazione, riduzione delle dotazioni organiche e contenimento delle assunzioni, di cui all'art. 66 del D.L. n. 112 del 25.06.2008, convertito in L. n. 133 del 06.08.08, in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale.

In coerenza di dette decisioni sono state valutate e accolte le istanze di collocamento in esonero dei propri dipendenti, che sono stati informati della possibilità di avvalersi di questo istituto giuridico attraverso apposite circolari del 17.02.2009.

¹ Limite abrogato dall'art. 11 del DLgs n. 49 del 29.03.2012, pubblicato sulla G.U. n. 102 del 03.05.2012, che, ai sensi dell'art. 5, intitolato "Limite massimo alle spese di personale", al comma 1 dispone: "L'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università è calcolato rapportando le spese complessive di personale per competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari" e al comma 6 prevede: "Il limite massimo dell'indicatore di cui al comma 1 è pari all'80 per cento".

Occorre anche precisare che la circolare n. 10 del 20.10.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ha invitato le amministrazioni ad adottare preliminarmente criteri oggettivi ed omogenei di gestione delle domande di esonero, per cui l'amministrazione ha dovuto acquisire il parere del diretto superiore del dipendente e quindi verificare se il soggetto era interessato a processi di riorganizzazione e razionalizzazione della struttura di appartenenza che avrebbe comportato una riduzione del personale e verificare se il dipendente apparteneva a posizioni per le quali, in relazione a principi di maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse e nell'assolvimento delle rispettive mansioni, era previsto un diverso fabbisogno funzionale ed una conseguente riduzione dei posti in pianta organica².

Fondamentale è stata pertanto anche la valutazione programmatica dei fabbisogni del personale che ha dovuto tener conto delle esigenze organizzative connesse con gli interventi di razionalizzazione; delle strategie e politiche da attuare in materia di reclutamento e sviluppo delle risorse umane; delle risorse finanziarie disponibili per nuove assunzioni; del numero di domande e delle decisioni prese in merito alle richieste di trattenimento in servizio, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 503/1992, ed infine dei criteri applicati sul collocamento a riposo dei dipendenti che maturato 40 anni di anzianità contributiva.

Appurate le motivate esigenze di servizio espresse dal diretto superiore, nonché la fungibilità delle funzioni svolte dal soggetto, attribuibili, attraverso un'oculata riorganizzazione delle attività di competenza della struttura ad altra unità del personale, l'amministrazione ha anche soppesato la quantificazione del risparmio annuo/dipendente nel caso di accoglimento dell'istanza di collocamento in posizione di esonero del dipendente.

Anche successivamente e cioè nelle sedute del Senato Accademico del 20.10.2009 e del Consiglio di Amministrazione del 28.10.2009, nei casi previsti dall'art. 17, comma 35-novies, della L. 03.08.2009, n. 102, di conversione del D.L. n. 78 del 01.07.2009, alla luce della prioritaria esigenza per l'Ateneo di scendere rapidamente al di sotto della soglia del 90%³ nel rapporto tra spesa stipendiale per

2 Nella circolare n. 10 del 20.10.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica è precisato quanto segue: “nella valutazione delle domande l'amministrazione dovrà tenere in evidenza prioritaria: - i soggetti interessati da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica e di razionalizzazione delle strutture..che comportino una riduzione di personale dirigenziale e non; - i dipendenti appartenenti a posizioni per le quali..si prevede un diverso fabbisogno funzionale ed una conseguente riduzione dei posti in pianta organica. Tenendo conto di ciò l'amministrazione nell'esame della domanda non può prescindere da una valutazione e programmazione complessiva dei fabbisogni di personale che deve essere operata in ragione: 1) delle proprie esigenze organizzative connesse con gli interventi di razionalizzazione; 2) delle strategie e delle politiche che intende attuare in materia di reclutamento e sviluppo delle risorse umane; 3) delle risorse finanziarie disponibili per nuove assunzioni; 4) dal numero delle domande e dall'esito delle valutazioni relative alle richieste di trattenimento in servizio..; 5) dei criteri da applicare sull'eventuale collocamento a riposo dei dipendenti che abbiano compiuto i 40 anni di anzianità contributiva”.

3 Limite previsto ai sensi dell'art. 51, comma 4 della L. 27.12.97, n. 449, abrogato dall'art. 11 del DLgs n. 49 del 29.03.2012, pubblicato sulla G.U. n. 102 del 03.05.2012 – vedi nota n. 4.

il personale di ruolo e Fondi di Finanziamento Ordinario ministeriale, è stata confermata la linea di intervento intrapresa con le precedenti delibere e di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale del personale.

Al contrario, altre amministrazioni come l'I.N.P.S. di Trieste, hanno deciso di non accogliere istanze di collocamento di esonero dei propri dipendenti.

Anche presso l'Università degli Studi di Trieste vi è stato il caso di un dipendente a cui è stata negata la possibilità di collocamento in esonero per mancanza di unità di personale idoneo ad assicurare le attività a cui il medesimo era preposto e tenuto conto dell'impossibilità per l'Ateneo di bandire un concorso, a causa del superamento dell'allora previsto limite di cui all'art. 51, comma 4 della L. 27.12.97, n. 449.

Successivamente, mutata la situazione organizzativa della struttura, l'istanza ha potuto essere accolta come in tutti gli altri casi di richiesta.

Configurazione giuridica dell'esonero rispetto al rapporto di lavoro

Come accennato in premessa, la posizione di esonero non si configura come una cessazione dal servizio, ma come una sospensione della prestazione lavorativa di durata variabile, fino ad un massimo di cinque anni, in cui il soggetto interessato non è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa presso l'amministrazione, ma percepisce un trattamento economico temporaneo (pari al 50% di quello complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie al momento del collocamento nella posizione di esonero o corrispondente al 70% in caso di svolgimento di attività di volontariato) e matura i contributi in misura intera.

Il vero e proprio collocamento a riposo del dipendente avverrà giuridicamente ed economicamente solo al momento della cessazione della posizione di esonero, a seguito del perfezionamento del diritto a pensione e, precisamente, dalla data d'accesso al trattamento di quiescenza.

In questa logica, l'esonero si concretizza in una sorta di ammortizzatore per accompagnare alla pensione il lavoratore.

Da qui l'ulteriore riconferma della irrevocabilità della domanda e del percorso senza ritorno.

Ai fini assunzionali le amministrazioni non hanno potuto equiparare le eventuali sospensioni della prestazione lavorativa per esonero dal servizio alle cessazioni utili per il calcolo dei risparmi di spesa.

Solo attraverso le effettive cessazioni le amministrazioni hanno finanziato le nuove assunzioni, normate dalle disposizioni sul *turn over*, previste dall'articolo 66 del D.L. n. 112 del 25/06/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133 del L. 6.8.08 e successive modificazioni, che, al comma 13, ha stabilito una progressiva riduzione del finanziamento ordinario alle Università per gli anni dal 2009 al 2013.

Il predetto comma 6 dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008 aveva previsto infatti che, in relazione alle economie effettivamente derivanti dal collocamento in posizione di esonero dal servizio, le amministrazioni interessate potevano procedere ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente nell'anno di cessazione dal servizio del dipendente collocato in posizione di esonero.

L'art. 2, comma 53 del decreto legge 29.12.2010, n. 225 (Milleproroghe), convertito in L. 26.02.2011, n. 10, ha successivamente precisato che i posti resisi vacanti a seguito di collocamento a riposo del personale esonerato dal servizio non sono reintegrabili negli anni nei quali può essere presentata la richiesta di esonero. Di conseguenza, l'amministrazione non ha potuto disporre di punti organici fino all'abrogazione della norma, disposta ai sensi dell'art. 24, comma 14, lettera e) del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito, con modificazioni, in L. n. 214 del 22 dicembre 2011.

Attività consentite al dipendente esonerato al di fuori del rapporto di lavoro

L'esonero dal servizio non permette l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente con soggetti privati o pubblici. Durante il periodo di esonero, invece, il dipendente può svolgere prestazioni di lavoro autonomo con carattere di occasionalità, continuità e professionalità, purchè non a favore di amministrazioni pubbliche o società e consorzi dalle stesse partecipati.

Il trattamento economico temporaneo spettante è infatti cumulabile con altri redditi derivanti da prestazioni lavorative rese dal dipendente come lavoratore autonomo o per collaborazioni o consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o società e consorzi alle stesse partecipati, per cui in primo luogo la propria università. In ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.

Ove il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso *Onlus* (organizzazioni non lucrative di utilità sociale), di cui all'articolo 10, commi 1, 8 e 9 del decreto legislativo 4.12.97, n. 460, *associazioni di promozione sociale* iscritte nel registro nazionale previsto dall'art. 7, commi 1 e 2 della legge 7.12.00, n. 383, *organizzazioni non governative* (ONG), *che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo*, riconosciute idonee ai sensi dell'art. 28 della legge 26.02.87, n. 49 e, come precisato nel decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5

novembre 2008, pubblicato sulla G.U. n. 296 del 19.12.2008, le *fondazioni ed associazioni riconosciute, aventi per oggetto statutario la tutela, la promozione, la valorizzazione dei beni di interesse artistico, storico e paesaggistico*, di cui al decreto legislativo 22.01.04, n. 42, nonché *fondazioni ed associazioni riconosciute aventi per oggetto statutario lo svolgimento o la promozione di attività di ricerca scientifica*, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art. 14, comma 1, del decreto-legge 14.03.05, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14.05.05, n. 80 e successive modificazioni, la misura del trattamento economico temporaneo è elevata al 70%, ai sensi del comma 3 dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

Essendo sorto un dubbio interpretativo su cosa debba intendersi per svolgimento "in modo continuativo" dell'attività di volontariato, con parere n. 5 del 11 dicembre 2009 la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che il requisito della continuità va valutato con riferimento alla specifica situazione e, dunque, non può che essere attestato dall'organizzazione che si avvale dell'attività di volontariato del dipendente interessato. Questo orientamento si basa sulla considerazione della grande varietà di enti presso i quali il volontario può prestare la propria opera, che si differenziano sia per settore che per forma di intervento, sicché la collaborazione del dipendente pubblico nel loro ambito può atteggiarsi in maniera differenziata.

La Funzione Pubblica ha escluso che si possa affidare la valutazione del requisito della continuità al riscontro di parametri puramente quantitativi, in quanto tali determinabili in modo oggettivo, quale ad esempio la fissazione di un monte-ore minimo, attribuendo invece rilevanza al dato qualitativo della collaborazione, utilizzando però il criterio quantitativo come soglia di esclusione della sussistenza del requisito: non potrà in nessun caso essere considerata attività continuativa quella svolta in maniera saltuaria o sporadica, dovendo comunque ricorrere un'assiduità ed una sistematicità della prestazione, che la renda meritevole di considerazione ai fini dell'elevazione del trattamento economico del dipendente, a fronte di altre situazioni in cui tale elevazione non è consentita, proprio perchè ricollegata a collaborazioni volontarie prive dei caratteri di assiduità e della sistematicità, vale a dire, appunto, della continuità. La continuità, in effetti, è l'opposto dell'occasionalità (Cass., S.U. 26 agosto 1997, n. 8052).

Seppure con riferimento alla diversa fattispecie del lavoro straordinario, la giurisprudenza di legittimità ha argomentato con chiarezza (Cass. 18 febbraio 2008, n. 4014, e Cass. 17 maggio 2006, n. 11536) che la semplice reiterazione delle prestazioni non integra il requisito della continuità, la quale si deve invece basare sul loro carattere costante e sistematico. Il requisito della continuità va inteso in senso relativo e non equivalente neppure a definitività, bensì parametrato all'attitudine a continuare per un periodo di durata ampia, se non indeterminata, e corrispondente a periodicità ed ordinarietà della prestazione, in contrapposto, come detto, alla saltuarietà ed occasionalità della stessa.

Tenuto conto che la circolare n. 10 del 20.10.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che du-

rante il periodo di esonero i vincoli di incompatibilità tipici del rapporto di impiego e di lavoro non vengono meno, ma sono soltanto attenuati, permane in capo all'amministrazione il dovere di verificare la compatibilità tra la perdurante vigenza del rapporto e l'attività che il dipendente intende svolgere o svolge.

Pertanto, all'atto della richiesta di esonero, sarà onere dell'interessato comunicare in maniera compiuta all'amministrazione il tipo di attività che lo stesso intende svolgere, dovendosi ritenere preclusa la possibilità di assentire all'istanza nel caso in cui l'attività – per la natura del rapporto o per il suo oggetto – risulti incompatibile con la posizione di esonero o con l'attività istituzionale dell'amministrazione. Analoga comunicazione dovrà essere effettuata dal dipendente nel caso di inizio o mutamento di attività nel corso del periodo di esonero.

La verifica in merito alla compatibilità tra il rapporto di lavoro e l'attività che il dipendente intende svolgere durante il collocamento in esonero sarà facilitata qualora la comunicazione del dipendente venga accompagnata da specifica dichiarazione dell'ente dove il soggetto intende svolgere attività di volontariato a titolo gratuito, da cui risulti la natura giuridica dello stesso e se trattasi di attività avente natura esclusiva e continuativa.

Trattamento economico temporaneo del dipendente esonerato e base contributiva ai fini del calcolo del trattamento di quiescenza e di previdenza

Il trattamento economico temporaneo spettante al dipendente durante il collocamento in esonero, una volta determinato, rimane congelato nell'importo per tutto il periodo, senza subire rivalutazioni per effetto dei rinnovi contrattuali relativi a periodi successivi al momento del collocamento. Sono fatte salve le rivalutazioni derivanti da rinnovi contrattuali per periodi antecedenti alla data di collocamento in esonero, che abbiano cioè effetti retroattivi comportanti la corresponsione di arretrati.

Vanno considerate nella base di calcolo tutte le componenti salariali in godimento, con esclusione di quelle direttamente collegate alla prestazione lavorativa (ad esempio: lavoro straordinario, compensi per turno, oneri, rischi, disagio, trattamento accessorio all'estero e così via) o spettanti una tantum (quali: incentivi alla mobilità, indennità di trasferimento eccetera).

La circolare ministeriale n. 10/2008 precisa che, oltre alle voci costituite da stipendio ed indennità fisse (ad esempio, nel comparto ministeri, indennità di amministrazione e, per i dirigenti dell'area I, retribuzione di posizione fissa e variabile) vanno valutate eventuali componenti legate alla produttività ed ai risultati. Le voci di retribuzione accessoria da considerare sono quelle percepite al momento del collocamento in esonero, calcolate pro quota, come precisato nella circolare n. 27 del 29.12.09 della Direzione Centrale Entrate dell'Inpdap che ha integrato e modificato le indicazioni della precedente circolare n. 5 del 4.3.09 della

medesima direzione, nel senso che per quanto riguarda le voci di retribuzione accessoria in prima battuta erano state indicate quelle riferite all'anno solare precedente quello del collocamento in esonero.

Tenuto conto che, ai sensi del comma 4 dell'articolo 72 in esame, all'atto del collocamento a riposo il dipendente ha diritto al trattamento pensionistico e di previdenza che gli sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio, gli oneri contributivi devono essere quantificati sulla retribuzione virtuale, calcolata per intero, corrispondente a quella spettante al lavoratore nell'ipotesi di permanenza in servizio.

Infatti, nelle circolari della Direzione Centrale Entrate dell'INPDAP sopra citate, è stato precisato l'obbligo a carico delle amministrazioni e degli enti al versamento dei contributi, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per quella a carico del dipendente, in misura piena, sia ai fini del trattamento pensionistico, che ai fini del trattamento di fine servizio (indennità di buonuscita e indennità premio di servizio, TFR), nonché a favore della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e a favore dell'assicurazione sociale vita, qualora il dipendente risulti iscritto all'atto del collocamento in esonero.

Di conseguenza, la base imponibile contributiva farà riferimento alla retribuzione virtuale intera costituita dal trattamento fondamentale (stipendio tabellare, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, indennità di posizione di un EP o di un

dirigente, indennità di ateneo di un EP) corrispondente alla retribuzione percepita all'atto del collocamento in esonero e terrà conto degli aumenti dei rinnovi contrattuali e dei miglioramenti retributivi attribuiti al personale docente attraverso D.P.C.M. La retribuzione virtuale intera sarà inoltre costituita dal trattamento accessorio (assegno del tempo pieno, straordinario, indennità di ateneo relativo al personale non docente di categoria inferiore a EP, indennità di risultato) che invece, resterà quello percepito all'atto del collocamento in esonero.

Determinazione del periodo di esonero alla luce dell'evoluzione normativa in materia di quiescenza. Riflessi operativi nell'ambito della gestione amministrativa delle casistiche di esonero

Per garantire al dipendente la continuità tra la corresponsione del trattamento retributivo di esonero e la corresponsione del trattamento di pensione nell'assentire all'istanza l'amministrazione dovrà regolare la decorrenza dell'esonero tenendo conto della data di decorrenza della pensione.

La decorrenza non potrà che essere calcolata a ritroso, rispetto alla data di definitivo collocamento a riposo.

Si dovrà determinare quindi la data di erogazione del trattamento di quiescenza, vale a dire la data di accesso alla pensione in relazione alla maturazione dei 40 anni di anzianità, e andare a ritroso fino all'individuazione della prima data di collocamento in esonero.

Si dovrà considerare immediata la decorrenza pensionistica qualora l'interessato abbia già maturato diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità.

Pertanto, qualora un soggetto compia l'età prevista per il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età (se trattasi di personale tecnico amministrativo, compiuta l'età, la cessazione ha luogo dal primo giorno del mese successivo mentre nel caso di personale docente, il collocamento a riposo ha luogo dal 1° novembre dell'anno accademico successivo al compimento dell'età o, se l'età è compiuta in un giorno successivo al 1° novembre, il 1° novembre dell'anno accademico successivo), dovrà essere collocato a riposo e terminerà il periodo di collocamento in esonero anche se la durata temporale non sarà di cinque anni.

Al contrario, qualora la maturazione di 40 anni contributivi non permetta l'accesso immediato al trattamento di quiescenza, l'amministrazione dovrà prolungare il collocamento in esonero del soggetto sino alla decorrenza della pensione.

Infatti, allorchè il comma 2 dell'art. 12 del D.L. n. 78 del 31 ottobre 2010, convertito con modificazioni nella L. n. 122 del 30 luglio 2010, stabilì che i soggetti che maturavano il diritto all'accesso al pensionamento di anzianità a decorrere dal 2011, ai sensi dell'art. 1, comma 6 della L. n. 243 del 23 agosto 2004 e successive modificazioni, avrebbero conseguito il diritto alla decorrenza del trattamento di quiescenza dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, il Dipartimento della Funzione Pubblica – servizio trattamento al personale, con nota n. 0048733 del 3 novembre 2010, espresse il seguente parere: “Per i dipendenti interessati all'applicazione del nuovo regime delle finestre, se l'esonero era già in corso, l'entrata in vigore del nuovo regime della finestra mobile (31.05.2010) porterà come conseguenza l'allungamento del periodo dell'esonero retribuito superando il limite del quinquennio”, confermato dalla nota della Direzione Centrale di Previdenza – Ufficio I Normativo dell'Inpdap del 19.01.2011.

Al contrario, in riferimento ai dipendenti a cui l'istituto dell'esonero non era stato ancora concesso o attivato il 31.05.2010 (data di entrata in vigore del D.L. n. 78/2010), individuata la data di decorrenza dell'esonero, fissata tenendo conto della finestra mobile, la durata temporale dell'esonero non avrebbe dovuto superare il quinquennio.

La Direzione Centrale di Previdenza dell'Inpdap nella nota operativa n. 56 del 22 dicembre 2010 ribadì che: “anche nei casi di esonero già in corso al 31.05.2010 trovano applicazione le nuove disposizioni in materia di accesso al trattamento pensionistico (c.d. finestra mobile) in tutti i casi di maturazione dei prescritti requisiti a decorrere dal 2011”.

Di conseguenza, l'introduzione della finestra mobile è stata la prima modifica normativa che ha costretto l'amministrazione a modificare i decreti di collocamento in esonero già emessi a favore del proprio personale.

I soggetti interessati sono stati invitati a produrre istanza di proroga del periodo di collocamento in esonero e, previo accoglimento di dette istanze da parte del Consiglio di Amministrazione, i decreti già emessi sono stati modificati.

Ad esempio, il collocamento a riposo di una dipendente già previsto ai sensi della previgente normativa il 1° gennaio 2013, in quanto coincidente con l'accesso da tale data alla pensione, sulla base della maturazione entro il terzo trimestre del 2007 di 35 anni contributivi e di 54 anni di età, è stato spostato al 26 settembre 2013, 12 mesi successivi alla maturazione della anzianità di 40 anni (25 settembre 2012).

I commi 4 e 22-ter dell'art. 18 della L. n. 111 del 15.07.2011, entrata in vigore il 17 luglio 2011, hanno poi modificato quanto disposto dal comma 2 dell'art. 12 del decreto legge n. 78 del 31.05.2010, convertito con modificazioni in legge n. 122 del 30.07.2010, disponendo che: “I soggetti che maturano diritto a pensione indipendentemente dall'età anagrafica, ai sensi del comma 6 dell'art. 1 della legge n. 243 del 23 agosto 2004, e successive modificazioni e integrazioni, nell'anno 2012,

conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico con un ulteriore posticipo di un mese dalla data di maturazione dei previsti requisiti, di due mesi per coloro che maturano i requisiti nell'anno 2013 e di tre mesi per coloro che maturano i requisiti a decorrere dal 1° gennaio 2014”.

Di conseguenza, la dipendente di cui all'esempio sopra citato che avrebbe potuto accedere alla pensione dal 26 settembre 2013, si è vista spostare il proprio collocamento a riposo di un mese (26 ottobre 2013), maturando 40 anni contributivi, a prescindere dall'età, il 25 settembre 2012.

Inoltre, secondo la norma appena richiamata, dal 1° gennaio 2013, il requisito anagrafico di 65 anni previsto per:

- il conseguimento della pensione di vecchiaia;
- il conseguimento della pensione di vecchiaia per le lavoratrici, con decorrenza 1° gennaio 2012, di cui all'art. 12-sexies del D.L. n. 78 del 31.05.10, conv. con mod. dalla L. n. 122, del 31.07.10, che ha sostituito l'art. 22-ter del D.L. n. 78 del 1.07.09, conv. con mod., dalla L. n. 102 del 3.08.09;
- il conseguimento della pensione di vecchiaia, calcolato con il sistema contributivo¹ di cui all'articolo 1, comma 20 della L. n. 335 del 8.8.95, nonchè

1 La L. n. 335 del 08.08.95 ha introdotto il sistema del calcolo contributivo per la determinazione delle pensioni di vecchiaia dei lavoratori che, privi di anzianità contributiva, si iscrivono a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che esercitano la facoltà di opzione per l'accesso alla pensione calcolata con il sistema contributivo potendo far valere un'anzianità contributiva pari o superiore a quindici anni di cui almeno cinque nel sistema medesimo.

Il sistema del calcolo contributivo prevede che la sommatoria annuale dei contributi e cioè il montante contributivo venga moltiplicato per il coefficiente di trasformazione di cui al comma 6 dell'art. 1 della L. 335/95, relativo all'età dell'assicurato al momento del pensionamento.

Ai sensi del comma 13 dell'art. 1 della L. 335/95, per i lavoratori che possono far valere alla data del 31.12.95 un'anzianità contributiva di almeno 18 anni, la pensione è interamente liquidata in base al sistema di calcolo retributivo e cioè prendendo a base del calcolo della quota A di pensione e cioè dell'anzianità maturata al 31.12.92, l'ultima retribuzione pensionabile attribuita e per la determinazione della quota B di pensione e cioè dell'anzianità maturata a decorrere dal 1° gennaio 1993 fino all'ultimo giorno di servizio, la retribuzione media contributiva risultante dalla media delle retribuzioni contributive degli ultimi dieci anni di servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi del comma 2 dell'art. 24 della L. 214 del 22.11.11, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata con il calcolo del sistema contributivo. Di conseguenza, da tale data, anche le pensioni dei lavoratori che possono far valere 18 anni contributivi al 31.12.95 vengono calcolate con un sistema misto, come quelle a cui accedono i lavoratori che non possono far valere 18 anni contributivi al 31.12.95.

Ai sensi del comma 12 dell'art. 1 della L. 335/95, per i lavoratori che possono far valere al 31.12.95 un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni, la pensione, calcolata con il sistema misto è determinata dalla somma della quota A di pensione come appena descritta, della quota B di pensione relativa all'anzianità maturata dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1995, calcolata sulla base della retribuzione media contributiva risultante dalla media delle retribuzioni contributive decorrenti dal 1° gennaio 1993 fino all'ultimo giorno di servizio e dalla quota contributiva relativa all'anzianità maturata dal 1° gennaio 1996 e calcolata con il sistema di calcolo contributivo, sopra descritto.

- il requisito anagrafico di 61 anni, previsto per il conseguimento della pensione di vecchiaia per le lavoratrici² che avendo compiuto tale età entro il 31.12.2011, continueranno a poter accedere alla pensione di vecchiaia, anche dal 1° gennaio 2013, quando avranno 63 anni di età, essendo state derogate dall'incremento previsto dal comma 12-sexies dell'art. 12 del D.L. n. 78 del 31.05.10, conv. con mod. dalla L. n. 122, del 31.07.10, che ha sostituito l'art. 22-ter del D.L. n. 78 del 1.07.09, conv. con mod., dalla L. n. 102 del 3.08.09 e, inoltre,
- i requisiti di età e i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla L. n. 243 del 23.08.08 e s.m.i. (c.d. sistema delle quote), per l'accesso alla pensione di anzianità, dovrebbero essere incrementati di 3 mesi.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2013, il limite di età ordinamentale di 65 anni previsto per il collocamento a riposo d'ufficio, per raggiunti limiti di età:

- - del personale tecnico amministrativo;
- - dei dirigenti di ruolo;
- - dei collaboratori ed esperti linguistici;
- - dei ricercatori;
- - degli assistenti del ruolo ad esaurimento;
- - dei professori incaricati esterni e
- - dei professori associati non già incaricati stabilizzati e,

il limite di età ordinamentale di 70 anni³, previsto per il collocamento a riposo, per raggiunti limiti di età:

² L'art. 18, c. 4, legge n. 111 del 15.07.2011 di conversione in legge del D.L. n. 98 del 6.7.11, prevede che "In attuazione dell'art. 22-ter, comma 2, del D.L. 1.7.09, n. 78, conv. con mod., dalla L. 3.8.09, n. 102, concernente l'adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita, ...a decorrere dal 1° gennaio 2013 i requisiti di età e i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23.8.04, n. 243, e succ. mod., i requisiti anagrafici di 65 anni e di 60 anni per il conseguimento della pensione di vecchiaia, il requisito anagrafico di cui all'art. 22-ter, comma 1, del D.L. 1.7.09, n. 78, conv. con mod., dalla L. 3.8.09, n. 102, e succ. mod., il requisito anagrafico di 65 anni di cui all'art. 1, comma 20, e all'art. 3, comma 6, della L. 8.8.95, n. 335, e succ. mod., devono essere aggiornati a cadenza triennale..". Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, emesso di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 6.12.11, tenuto conto che l'art. 12, comma 12 bis del D.L. n. 78 del 31.5.10, conv. con mod. dalla L. n. 122 del 30/7/10, ha previsto che il primo adeguamento triennale dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici debba avvenire a decorrere dal 1° gennaio 2013, ha stabilito che in sede di prima applicazione tale aggiornamento non possa in ogni caso superare i 3 mesi.

³ Ai sensi del c. 12 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.11, conv. con mod., dalla L. n. 214 del 22.12.11, l'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita trovano applicazione a tutti i requisiti anagrafici previsti dal decreto per l'accesso al pensionamento.

- - dei professori ordinari;
- - dei professori associati già incaricati stabilizzati;
- - dei professori associati nominati ai sensi della L. 230/05 o che abbiano optato per il regime giuridico previsto della L. 230/05

dovrebbero essere incrementati di 3 mesi, ai sensi dell'art. 18 della L. n. 111 del 15.07.2011, entrata in vigore il 17 luglio 2011 per quanto concerne il requisito anagrafico di 65 anni e, ai sensi del comma 12 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011, conv. con mod., dalla L. n. 214/2011, per quanto concerne il requisito anagrafico dei 70 anni.

Invece, con messaggio n. 8381 del 15 maggio 2012, l'I.N.P.S., nel commentare i contenuti della circolare n. 2 del 8 marzo 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha precisato 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)."

Vedremo più avanti come, la riforma pensionistica "Salva Italia" comporterà, dal 1° gennaio 2013, il dover proseguire il rapporto di lavoro o di impiego con il proprio dipendente sino al conseguimento dei maggiori nuovi requisiti minimi per il diritto alla pensione di vecchiaia, incrementati della speranza di vita, in tutti i casi in cui il dipendente non abbia già conseguito, al compimento dell'età ordinamentale, il diritto a pensione.

Con messaggio n. 20600 del 13 dicembre 2012 l'I.N.P.S. ha invece ribadito che i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva, previsti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità attraverso la maturazione delle

“quote” e corrispondenti per l’anno 2013 a “quota 97” e cioè a 61 anni di età e 36 anni di contributi, o, in alternativa, a 62 anni di età e a 35 anni di contributi, ai sensi dei commi 4 e 22-ter dell’art. 18 della L. n. 111 del 15.07.2011, entrata in vigore il 17 luglio 2011, sono incrementati di 3 mesi.

Con la riforma Monti-Fornero la maturazione del diritto a pensione di anzianità attraverso la maturazione delle quote, salvo la maturazione dei requisiti entro il 31.12.2011 o specifica concessione di deroga, verrà abrogata.

L’applicazione di queste modifiche normative ha comportato da parte delle amministrazioni la necessità di provvedere nuovamente alla modifica dei dispositivi dei decreti di collocamento in esonero già emessi relativamente al proprio personale. In particolare, l’Università di Trieste ne ha preso atto nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2011, deliberando la necessaria proroga del mantenimento in esonero dei soggetti interessati, sulla base dell’interpretazione normativa nota a tale data.

Infine, la riforma previdenziale del dicembre 2011 (Decreto Legge n. 201 del 6.12.11, convertito nella L. n. 214 del 22.12.11 “Salva Italia”, recante: “*Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici*”), approvata sotto l’incombere di una crisi finanziaria, ha indotto il Governo a proporre in tempi rapidi, sotto le pressioni di importanti istituzioni europee, come la Banca Centrale Europea, misure severe per introdurre ineludibili misure di stabilizzazione finanziaria, non sono italiana, ma di tutta l’Unione Europea, nell’intento di garantire il mantenimento di un determinato livello di reddito e di consumo, nonostante la recessione, ma anche con l’obiettivo di assicurare pensioni adeguate anche in futuro e dare il via a una grande operazione di ribilanciamento dei rapporti tra le generazioni, per troppo tempo squilibrati a sfavore dei giovani.

Tuttavia, “per mitigare gli effetti della riforma ci si è proposti fin dall’inizio di salvaguardare i precedenti requisiti pensionistici nei confronti di chi avesse conseguito i requisiti del previgente ordinamento entro il 31.12.2011, e di chi, prossimo al pensionamento, avesse perso o lasciato il suo lavoro proprio per accedervi in un arco temporale ragionevole, non al fine di garantire diritti acquisiti, ma piuttosto tenendo conto delle comprensibili aspettative dei lavoratori verso un prossimo pensionamento, operandone un contemperamento con le contrapposte esigenze di stabilizzazione finanziaria⁴”.

Infatti, ai sensi del comma 3 dell’art. 24 della riforma di cui trattasi è previsto che: “Il lavoratore che maturi entro il 31.12.2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla previgente normativa, ai fini del diritto all’accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa”.

Il comma 14 dell’art. 24 di detta manovra, nel ribadire che: “Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del presente articolo continuano ad applicarsi ai sogget-

4 Intervento di Elsa Fornero al Senato, martedì 19 giugno 2012

ti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2011,” la estende: “ai soggetti di cui all’articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni e integrazioni..”, confermando, anche a decorrere dal 1° gennaio 2012, la possibilità per le lavoratrici dipendenti ed autonome, che optino per una liquidazione del trattamento di quiescenza secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal DLgs. n. 180 del 30.04.97, di conseguire fino al 31.12.2015, il diritto all’accesso al trattamento pensionistico di anzianità, in presenza di un’anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e di un’età pari o superiore a 57 anni, in caso di lavoratrici dipendenti o di un’età pari o superiore a 58 anni, qualora trattasi di lavoratrici autonome.

Pertanto, la possibilità per le lavoratrici dipendenti ed autonome di avvalersi del conseguimento di tale fattispecie di trattamento di quiescenza, introdotta in via sperimentale dalla L. n. 243 del 23.08.04, viene confermata dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2015, temine entro cui il Governo verificherà i risultati della predetta sperimentazione, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

Anche i requisiti anagrafici per l’accesso alla predetta prestazione pensionistica, a decorrere dal 1° gennaio 2013, dovranno adeguarsi agli incrementi della speranza di vita.

Ai sensi dei commi dal 2 al 13, 15bis, 16, 19 e, in particolare, per quanto riguarda l’istituto dell’esonero, ai sensi dei commi 14, lettera e), 15 e 20 dell’ art. 24 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, coordinato con la legge di conversione n. 214 del 22 dicembre 2011 (Salva Italia), è stata invece disposta:

- l’introduzione del calcolo di pensione secondo il sistema contributivo con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012;
- l’estensione dell’applicazione degli adeguamenti della speranza di vita di cui all’art. 12 del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122 del 30.07.2010 e successive modifiche ed integrazioni, a qualsiasi tipo di trattamento di quiescenza (e quindi anche nei casi di accesso alla pensione sulla sola base del requisito di anzianità contributiva, a prescindere dall’età, corrispondente, fino al 31.12.2011, a quarant’anni contributivi, intesi, fino a tale data, come la massima anzianità contributiva);
- l’abolizione della *finestra mobile* e cioè l’abolizione del posticipo della decorrenza del trattamento di quiescenza previsto dall’art. 12, commi 1 e 2 del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito con modificazioni in L. n. 122 del 30.07.2010 e l’abolizione delle disposizioni di cui all’art. 1, commi 21, primo periodo del D.L. n. 138 del 13.08.2011, convertito con modificazioni, in L. n. 148 del 24.09.2011, con riferimento ai soggetti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento (finestra di uscita per il personale del comparto Scuola e AFAM);

- l'abolizione del "sistema delle quote"⁵ quale combinazione di requisito di età e di anzianità per maturare diritto a pensione, salvo casi eccezionali, e la sostituzione delle pensioni di anzianità, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti a partire dalla medesima data, con le prestazioni denominate pensioni anticipate, conseguite esclusivamente sulla base dei requisiti di cui ai commi 10 e 11 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011, ad età inferiori ai requisiti anagrafici di cui al comma 6 del medesimo articolo e cioè 41 anni e 1 mese per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2012; 41 anni e 2 mesi per le donne e 42 anni e 2 mesi per gli uomini, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2013; 41 anni e 3 mesi per le donne e 42 anni e 3 mesi per gli uomini, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2014.
- Il conseguimento della pensione anticipata per i lavoratori destinatari del sistema di calcolo di pensione puramente contributivo, il cui primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, al compimento del requisito anagrafico di 63 anni di età, a condizione che risultino versati almeno 20 anni di contribuzione effettiva;
- L'accesso alla pensione anticipata, in via eccezionale, per i lavoratori del settore privato, iscritti all'AGO e alle forme sostitutive, che entro il 31 dicembre 2012 maturino 36 anni di contribuzione e 60 anni di età o 35 anni di contribuzione e 61 anni di età, al compimento di 64 anni di età, ai sensi del comma 15bis, lettera a), dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011;
- L'introduzione, nel caso di accesso alla pensione anticipata, dell'applicazione di una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni, sulla quota del trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012; riduzione percentuale proporzionale al numero di mesi, nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera; riduzione elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni (ovvero rispetto ai 60 anni di età); riduzione che non va applicata a chi matura il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, se tale anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, inclusi i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria⁶;
- la sostituzione delle pensioni di vecchiaia e di vecchiaia anticipata, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti a

⁵ Pensioni di anzianità di cui all'art. 1, comma 6, lettera a) della L. 243/2004, così come modificato dall'art. 1 della L. 247/2007.

⁶ Quest'ultima modifica normativa è stata successivamente introdotta con il comma 2-quarter dell'art. 6 del decreto legge n. 216 del 29.12.2011, convertito dalla legge n. 14 del 24.02.2012 che ha limitato la riduzione disposta dall'art. 24, comma 10 terzo e quarto periodo, del decreto legge n. 201/2011.

partire dalla medesima data, con le prestazioni denominate pensioni di vecchiaia, conseguite esclusivamente sulla base dei requisiti di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011, e, in via eccezionale, in base ai requisiti precisati dal comma 15bis, del citato art. 24 e cioè:

- 66 anni di età e 20 anni di contributi per i lavoratori dipendenti la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (INPS); per i lavoratori autonomi la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO, nonché della gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della L. 878/95, n. 335 e per i lavoratori dipendenti e per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme sostitutive ed esclusive della medesima (INPS ex INPDAP);
- 62 anni di età e 20 anni di contributi per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive della medesima; requisito anagrafico fissato a 63 anni e 6 mesi, a decorrere dal 1° gennaio 2014; a 65 anni, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e, a 66 anni, a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- 63 anni e 6 mesi e 20 anni di contributi per le lavoratrici autonome, la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (INPS); per i lavoratori autonomi la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO, nonché della gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della L. 878/95, n. 335; requisito anagrafico fissato a 64 anni e 6 mesi, a decorrere dal 1° gennaio 2014; a 65 anni, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e, a 66 anni, a dal 1° gennaio 2018;
- 60 anni di età e 20 anni di contributi maturati entro il 31.12.2012 da parte delle lavoratrici del settore privato, iscritte all'AGO e alla forme sostitutive che, in via eccezionale, ai sensi del comma 15bis, lettera b), dell'art. 24 di cui trattasi, potranno conseguire il trattamento di vecchiaia al compimento di un'età anagrafica non inferiore a 64 anni;
- la rideterminazione dei coefficienti di trasformazione, di cui al comma 6 dell'art. 1 della L. 335/95, con effetto dal 1° gennaio 2013, e l'estensione di detta applicazione anche per le età corrispondenti a valori fino a 70 anni, nonché la previsione di un'ulteriore estensione del coefficiente anche per età maggiori a 70 anni;
- la possibilità di totalizzare⁷ periodi assicurativi non coincidenti di qualsiasi durata ai fini del conseguimento di un'unica pensione, e la salvaguardia all'ac-

7 La totalizzazione è l'istituto in base al quale il soggetto iscritto a due, o più, forme di assicurazione obbligatoria ha la facoltà di utilizzare, sommandoli, i periodi assicurativi maturati, al fine di perfezionare i requisiti richiesti per il conseguimento della pensione di vecchiaia, di anzianità, di inabilità ed indiretta. La nuova disciplina della totalizzazione, introdotta dal D.Lgs. 42/2006, emanato in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, commi 1, lettera d), 2, lettera o), e 46, della L. 23.08.04, n. 243, dal 1° gennaio 2006 è stata estesa a tutti i lavoratori la totalizzazione gratuita dei periodi assicurativi, cioè la possibilità di cumulare tutta la contribuzione versata in diverse gestioni pensionistiche. L'articolo 24, comma 19, modifica l'art. 1 del D.Lgs. 42/2006, sopprimendo, con effetto dal 1° gennaio 2012, che la durata minima dei periodi assicurativi utili per il cumulo sia di almeno tre anni.

cesso al trattamento di quiescenza in regime di totalizzazione, trascorsi 18 mesi di finestra mobile, per i lavoratori che entro il 31.12.2011 abbiano maturato i previdenti requisiti anagrafici e contributivi⁸;

· l'eventuale concessione di apposita deroga rispetto l'introduzione di nuovi requisiti di accesso al trattamento di quiescenza per tutti i soggetti che li maturino successivamente al 31.12.2011 e per i soli soggetti elencati ai commi 14 e 15 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.11, convertito dalla L. n. 214 del 22.12.11, tra cui il personale collocato in esonero alla data del 4 dicembre 2011 o comunque in possesso del decreto di concessione del collocamento in esonero emesso ante tale data e quindi la previsione che le disposizioni previdenti in materia di requisiti di accesso di regime di decorrenza dei trattamenti pensionistici (c.d. finestre) continuino ad applicarsi, nei limiti delle risorse stabilite ai sensi del comma 15 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011 e sulla base della procedura ivi disciplinata, ancorchè i requisiti per l'accesso al pensionamento vengano maturati successivamente al 31 dicembre 2011⁹ per i:

- lavoratori collocati in mobilità ordinaria, ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 223/1991, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 4 dicembre 2011, e che maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, di cui all'art. 7, commi 1 e 2, della L. n. 223 del 23 luglio 1991;
- lavoratori collocati in mobilità lunga, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della L. 223/1991, per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011;
- lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore di cui di cui all'art. 2, comma 28, della L. 23.12.96, n. 662, nonchè lavoratori per i quali sia stato previsto da accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011 il diritto di accesso ai predetti fondi di solidarietà;
- lavoratori che, antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione, prevista ai

⁸ Il dipendente che entro il 31.12.2011 ha maturato 40 anni contributivi potrà continuare a conseguire una pensione di anzianità in regime di totalizzazione trascorsi 18 mesi di finestra mobile, mentre il lavoratore che entro il 31.12.2011 ha maturato 20 anni di contribuzione e ha compiuto 65 anni di età potrà conseguire una pensione di vecchiaia in regime di totalizzazione trascorsi 18 mesi di finestra mobile.

⁹ Riepilogo l'elencazione delle categorie di soggetti che possono accedere alla salvaguardia prevista dal comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 214 del 22.12.2011, come modificato ed integrato dall'articolo 6, commi 2-ter e quater, primo periodo e comma 2-septies del D.L. 29.12.2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla L. 24.02.2012, n. 14, tenendo altresì conto delle modifiche introdotte dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia delle Finanze del 1° giugno 2012, pubblicato sulla G.U. n. 171 del 24.07.2012, inerente le modalità di attuazione del comma 14 dell'art. 24 del D.L. 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla L. 22.12.2011, n. 214 e determinazione del limite massimo numerico dei soggetti interessati ai fini della concessione dei benefici pensionistici di cui al comma 14 del medesimo articolo.

sensi degli artt. 5 e ss del DLgs n. 184 del 30.04.97, che non si siano rioccupati; con almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile al 6.12.2011, che accedano alla pensione entro il 6 dicembre 2013;

- lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio di cui all'art. 72 comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2008, n. 133, ovvero lavoratori a cui è stato concesso l'istituto dell'esonero con provvedimento emesso ante 4 dicembre 2012;
- lavoratori in congedo al 31.10.2011 per assistere figli con disabilità grave, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001, i quali maturino, entro il 6 dicembre 2013, il requisito contributivo di 40 anni per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica, di cui all'art. 1, comma 6, lettera a), della L. 243/2004, e successive modificazioni;
- lavoratori ("esodati") il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 31.12.2011, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che vi sia stata la risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.12.2011, non si siano rioccupati dopo la cessazione e risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla previgente normativa, avrebbero comportato l'accesso alla pensione entro il 6 dicembre 2013;
- La possibilità, per le prime 3 categorie: a), b), c), in cui rientrano anche i soggetti (cd. "10 mila") già salvaguardati dalla normativa in materia di decorrenza del trattamento pensionistico di cui all'art. 12, comma 5, della L. 122/2010 (cd. "finestra mobile") di avvalersi congiuntamente della suddetta deroga alla normativa in materia di finestra mobile e della salvaguardia dai nuovi requisiti di accesso alla pensione di cui all'art. 24, comma 14, della L. 214/2011 e s.m.i.¹⁰

10 La nota operativa INPDAP, Direzione Centrale Previdenza, Ufficio I Pensioni, n. 27 del 21.07.11 ha precisato che i postici di 1 mese per l'anno 2012, 2 mesi per l'anno 2013 e 3 mesi per l'anno 2014 della decorrenza della pensione con 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età, previsti dall'art. 18, comma 22-ter, 22-quater e 22 -quinquies della L. n. 111 del 15.07.11 di conversione del D.L. n. 98 del 06.07.11, non si applicano, nei limiti di 5.000 unità: -ai lavoratori che, anche se maturano diritto a pensione con la massima anzianità contributiva a decorrere dal 2012, sono collocati in mobilità, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223 del 23.07.91, e successive modificazioni, sulla base di accordi stipulati anteriormente al 30.06.11; ai lavoratori collocati in mobilità lunga, ai sensi dell'art. 7, c. 6 e 7, della L. n. 223 del 23.07.91, e successive modificazioni, per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 30.06.11; ai lavoratori che al 17.07.11 sono titolari di prestazioni straordinarie a carico dei fondi di solidarietà di settore, di cui all'art. 2, comma 28, della L. n. 662 del 23.12.96. Il monitoraggio sull'attuazione della presente deroga è demandato all'INPS.

La riforma “Salva Italia” ha introdotto ulteriori novità normative in materia previdenziale che tralascio di menzionare, in quanto non rilevanti ai fini della trattazione dell’istituto dell’esonero, tuttavia occorre tener presente che, in considerazione del processo di convergenza e armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l’applicazione del metodo contributivo, nonchè al fine di migliorare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa nel settore previdenziale e assistenziale, ai sensi dell’art. 21 di detta manovra, sono stati inoltre soppressi, con decorrenza 1° gennaio 2012, l’Istituto Nazionale di Presidenza dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (I.N.P.D.A.P.), e l’Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza Lavoratori dello Spettacolo e dello Sport Professionistico (E.N.P.A.L.S.) e le relative funzioni sono state attribuite all’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (I.N.P.S.), a cui sono state trasferite anche le risorse strumentali, umane e finanziarie dei predetti enti soppressi.

Riepilogando i possibili requisiti di accesso alla pensione, attualmente, fatto salvo il personale che entro il 31.12.2011 abbia maturato:

- quota 96 e cioè 60 anni di età e 36 anni di contributi o 61 anni di età e 35 anni di contributi;
- 39 anni, 11 mesi e 16 giorni di contributi, arrotondati in anni 40;
- se donna: 57 anni di età e 35 anni di contributi,

requisiti che anche dal 1° gennaio 2012 hanno consentito di poter continuare ad accedere alla pensione (un tempo definita pensione massima di anzianità¹¹, dal 01.01.2012, ai sensi del c. 3 dell’art. 24 del D.L. n. 201/2011, denominata pensione anticipata), decorsi 12 mesi dalla maturazione dei requisiti previsti dalla finestra mobile, e tenuto conto che i commi 4 e 22 ter dell’art. 18 della L. 111 del 15.07.11 hanno disposto che:

- dal 1° gennaio 2012 i soggetti che maturano diritto a pensione indipendentemente dall’età anagrafica, ai sensi dell’art. 1, comma 6 della L. 243/04 (40 anni), accedono alla prestazione con un ulteriore posticipo di 1 mese;
- dal 1° gennaio 2013 i soggetti che maturano 40 anni contributivi accederanno alla pensione con un ulteriore posticipo di 2 mesi (oltre, salvo deroga, l’adeguamento della speranza di vita stabilito in 3 mesi) e

¹¹ La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale, n. 2 del 08.03.12, ha precisato che: “..poichè 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..”.

- dal 1° gennaio 2014 i soggetti che matureranno 40 anni contributivi accederanno al trattamento di quiescenza con un ulteriore posticipo di 3 mesi (oltre, salvo deroga, l'adeguamento della speranza di vita stabilito in 3 mesi),

a decorrere dal 1° gennaio 2012 i nuovi requisiti di accesso al trattamento di quiescenza anticipata, previsti dal comma 10 dell'art. 24 della riforma Monti-Fornero (nei quali sono confluiti i 12 mesi della finestra mobile e gli ulteriori posticipi di 1 mese per il 2012, di 2 mesi per il 2013 e di 3 mesi per il 2014), risultano:

- 41 anni e 1 mese per le donne;
- 42 anni e 1 mese per gli uomini;

a decorrere dal 1° gennaio 2013:

- 41 anni e 2 mesi per le donne e
- 42 anni e 2 mesi per gli uomini

a cui occorrerà sommare ulteriori 3 mesi per gli adeguamenti per la speranza di vita, come disposto dal Decreto del Ministero dell'Economia del 6.12.11 mentre a decorrere dal 1° gennaio 2014 e sino al 31.12.2015 l'accesso alla pensione anticipata sarà consentita una volta maturata l'anzianità contributiva di:

- 41 anni e 3 mesi per le donne e
- 42 anni e 3 mesi per gli uomini

a cui occorrerà sommare ulteriori 3 mesi per gli adeguamenti per la speranza di vita, come disposto dal Decreto del Ministero dell'Economia del 6.12.11.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 si presume che, ai requisiti di anzianità contributiva previsti al 31.12.2015, dovranno essere sommati 7 mesi di adeguamento per la speranza di vita che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, si stima diventino 11 mesi. Successivamente, si prevede che, con cadenza biennale, gli adeguamenti alla speranza di vita si incrementino di ulteriori 3 mesi.

Di conseguenza, riprendendo il caso della dipendente attualmente in esonero, che avendo maturato 40 anni contributivi il 25 settembre 2012, ai sensi della previgente normativa avrebbe potuto accedere alla pensione dal 26.10.2013, tenuto conto dell'innovata normativa, salvo concessione di deroga in corso, potrà accedere al trattamento di quiescenza solo a decorrere dal 1° aprile 2014.

Infatti, la medesima matura il requisito minimo di accesso alla pensione anticipata, a prescindere dall'età, corrispondente a 41 anni e 3 mesi di anzianità, a cui vanno sommati 3 mesi per gli adeguamenti per la speranza di vita, il 25 marzo 2014, e di conseguenza, potendo accedere alla pensione dal 1° giorno del mese

successivo, come previsto dalla circolare INPS n. 35 del 14 marzo 2012, conseguirà detto trattamento a decorrere dal 1 aprile 2014.

I collaboratori ed esperti linguistici, le cui retribuzioni sono assoggettate a contribuzione INPS che entro il 31.12.12 maturino 36 anni di contributi e compiano 60 anni di età o che maturino 35 anni di contributi e compiano 61 anni di età, potranno accedere alla pensione anticipata, in via eccezionale, al compimento di 64 anni di età.

Invece, i requisiti minimi che, maturati entro il 31.12.2011, consentono al personale di poter continuare ad accedere alla pensione di vecchiaia anche dal 1° gennaio 2012, decorsi 12 mesi dalla maturazione dei requisiti previsti dalla finestra mobile, sono:

- 61 anni di età e 20 anni di contributi o 15 anni nel caso di personale tecnico amministrativo donna o docente donna iscritta all'INPS ex INPDAP al 31.12.92, che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema retributivo o misto;
- 61 anni di età e 5 anni di contributi, in caso di personale tecnico amministrativo donna o docente donna iscritta all'INPS ex INPDAP che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema contributivo;
- 60 anni e 20 anni di contributi o 15 anni nel caso di lavoratrice iscritta all'INPS (collaboratore ed esperto linguistico donna) al 31.12.92, che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema retributivo o misto¹²;
- 60 anni di età e 5 anni di contributi, in caso di lavoratrice iscritta all'INPS (collaboratore ed esperto linguistico donna) che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema contributivo;
- 65 anni di età e 20 anni di contributi, se trattasi di personale tecnico amministrativo o di personale docente, anche nel caso in cui il suo limite di età sia superiore al 65° anno di età, che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema retributivo o misto;
- 65 anni di età e 5 anni di contributi, se trattasi di personale tecnico amministrativo o di personale docente, anche nel caso in cui il suo limiti di età sia superiore al 65° anno di età, che acceda a un trattamento pensionistico da determinarsi con il sistema contributivo.

Qualora infatti trattasi di personale tecnico amministrativo donna e di docente donna, tale facoltà potrà essere esercitata, ai sensi dell'art. 2, comma 21, della L. 335/95, e sue modifiche e integrazioni, se la medesima, entro il 31.12.2011, compia 61 anni di età e, per quanto riguarda il personale docente donna tenuto anche conto degli artt. 9 e 10 del DLgs. 165/97.

Qualora trattasi di collaboratore ed esperto linguistico donna tale facoltà potrà essere esercitata, ai sensi dell'art. 2, comma 21, della L. 335/95, e sue modifiche

¹² Si veda la nota successiva.

e integrazioni, se la medesima, entro il 31.12.2011, compie 60 anni di età, tenuto conto dei requisiti di accesso in ambito I.N.P.S.

Qualora trattasi di docente donna tale facoltà, qualora il suo limite massimo di età previsto per il collocamento a riposo d'ufficio sia superiore al 65° anno, potrà essere esercitata ai sensi dell'art. 2, comma 21 della L. 335/95, e sue mod. e int., e tenuto conto degli artt. 9 e 10 del DLgs n. 165/95, qualora la stessa compia 65 anni di età entro il 31.12.11.

Qualora trattasi inoltre di docente maschio, il cui limite massimo di età previsto per il collocamento a riposo d'ufficio sia superiore al 65° anno, tale facoltà potrà essere esercitata ai sensi degli artt. 9 e 10 del DLgs n. 165/97, qualora il medesimo compia 65 anni entro il 31.12.11.

Inoltre, anche se con la riforma "Salva Italia" per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni, iscritti alle casse gestite ex INPDAP, uomini e donne, dal 1° gennaio 2012, il requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia, si consegue al compimento del 66° anno di età (commi 6 e 7 dell'art. 24), in presenza di un'anzianità contributiva minima di 20 anni, a condizione che l'importo della pensione risulti non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale e si prescinde dal predetto importo minimo, se in possesso di un'età anagrafica pari a 70 anni, ferma restando un'anzianità contributiva effettiva di 5 anni, per cui, a decorrere dal 1° gennaio 2012:

- il personale tecnico amministrativo;
- i dirigenti di ruolo;
- i collaboratori ed esperti linguistici¹³;
- i ricercatori;
- gli assistenti del ruolo ad esaurimento;
- i professori incaricati esterni e
- i professori associati non già incaricati stabilizzati,

matureranno diritto a pensione al compimento del 66° anno di età, requisito che dal 1° gennaio 2013 dovrà essere incrementato di 3 mesi per gli adeguamenti alla speranza di vita mentre

- i professori ordinari;
- i professori associati già incaricati stabilizzati e

13 Le lavoratrici con qualifica di collaboratore ed esperto linguistico, le cui retribuzioni sono assoggettate a contribuzione INPS, che entro il 31.12.12 maturino un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e che compiano entro tale data 60 anni di età, potranno chiedere di conseguire il trattamento di vecchiaia, in via eccezionale, ai sensi dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, convertito con mod. dalla L. n. 214 del 22.11.11, all'età di 64 anni.

Dette lavoratrici se entro il 31.12.2012 compiono 62 anni di età e maturano 20 anni di contributi, possono chiedere di accedere al trattamento di vecchiaia INPS.

· i professori associati nominati ai sensi della L. 230/05 o che abbiano optato per il regime giuridico previsto della L. 230/05

continueranno a conseguire diritto a pensione di vecchiaia al compimento del 70° anno di età, requisito che dal 1° gennaio 2013 dovrà essere incrementato di 3 mesi per gli adeguamenti alla speranza di vita, “la nuova disciplina esplica i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei dipendenti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento (per il combinato disposto dei commi 5 e 6 dell’art. 24 della manovra).

Infatti, come precisato nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale n. 2 del 08.03.2012, l’amministrazione, nell’anno 2012 o negli anni successivi, dovrà collocare a riposo al compimento dei 65 anni (salvo trattenimento o mantenimento in servizio) quei dipendenti che al 31.12.2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione [...] l’art. 24 non ha ..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) 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 [...] 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 [...] professori ordinari, in base rispettivamente [...] 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 o 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.¹⁴

Per quanto concerne l’istituto del trattenimento, ai sensi dell’art. 25 della L. n. 240 del 30.12.2010, (Legge Gelmini), entrata in vigore il 29.01.11, l’articolo 16 del DLgs n. 503 del 30.12.92, non si applica ai professori e ai ricercatori universitari.

Di conseguenza, qualora l’amministrazione debba trattenere un docente, oltre il limite di età ordinamentale previsto per il suo collocamento a riposo d’uf-

14 Tratto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale n. 2 del 08.03.2012.

ficio al fine di consentirgli l'accesso al trattamento di vecchiaia, lo manterrà in servizio, per non violare l'art. 38, 2° c. della Costituzione.

Nella sentenza n. 282 del 1991 la Corte Costituzionale 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 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".

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, l'amministrazione, che può disporre di punti organici per l'assunzione, sarà obbligata a trattenere il dipendente che al compimento dell'età ordinamentale non raggiunge il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione e che pertanto, ai sensi dell'art. 16 del DLgs n. 503/92, mod. dall'art. 1 del D.L. n. 138/2011, conv. in L. n. 111/11, si renderà disponibile al trattenimento.

Nel caso in cui l'amministrazione fosse impedita nell'assunzione, procederà al mantenimento del dipendente, per non violare l'art. 38, 2° c. della Costituzione.

Di conseguenza, anche a decorrere dal 1° gennaio 2012:

- il personale tecnico amministrativo;
- i dirigenti di ruolo;
- i collaboratori ed esperti linguistici;
- i ricercatori;
- gli assistenti del ruolo ad esaurimento;
- i professori incaricati esterni e
- i professori associati non già incaricati stabilizzati,

qualora abbiano maturato diritto a pensione entro il 31.12.2011, continueranno ad accedere al trattamento di quiescenza per raggiunti limiti di età al compimento del 65° anno di età, requisito che dal 1° gennaio 2013, secondo le indicazioni del messaggio INPS n. 8381 del 15 maggio 2012, non dovrà essere incrementato di 3 mesi per gli adeguamenti alla speranza di vita.

Inoltre, anche

- i professori ordinari;
- i professori associati già incaricati stabilizzati e i
- i professori associati nominati ai sensi della L. 230/05 o che abbiano optato per il regime giuridico previsto della L. 230/05,

qualora abbiano maturato diritto a pensione entro il 31.12.2011, continueranno a poter accedere, a domanda, al trattamento di quiescenza per raggiunti limiti di età al compimento del 65° anno di età, requisito che dal 1° gennaio 2013, secondo le indicazioni del messaggio INPS n. 8381 del 15 maggio 2012, non dovrà essere incrementato di 3 mesi per gli adeguamenti alla speranza di vita, se eserciteranno la facoltà di avvalersi della possibilità prevista dagli artt. 9 e 10 del DLgs 165/97, secondo cui, un docente di sesso maschile, il cui limite di età sia superiore al 65° anno di età, può chiedere il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età e accedere a un trattamento di vecchiaia.

Infatti, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 17.04.2012, nel prendere atto dei nuovi requisiti anagrafici e contributivi per la maturazione del diritto a pensione di vecchiaia, ai sensi dei commi 6 e 7 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.11, è stato precisato che: “[...] ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 24 citato, i dipendenti che maturano i requisiti di pensionamento (a qualsiasi titolo) 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, tali dipendenti non sono soggetti al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva”, inoltre, è stato altresì precisato che: “i dipendenti che nel 2012 compiono 65 anni di età e che hanno maturato diritto a pensione a qualsiasi titolo, verranno collocati a pensione d'ufficio per raggiunti limiti di età, qualora detto limite sia, per loro, il limite massimo di età previsto dalla legge; qualora invece il limite massimo d'età sia di 70 anni, potranno accedere al trattamento di vecchiaia, a domanda, ai sensi del DLgs 165/97. [...] le lavoratrici che hanno perfezionato il requisito anagrafico di 61 anni e il requisito contributivo di almeno 20 anni al 31.12.2011, possono accedere al trattamento anticipato, ai sensi del combinato disposto dal comma 21, dell'art. 2 della L. 335/95 e degli artt. 9 e 10 del DLgs 165/97”.

Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze emesso di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 6.12.2011, pubblicato sulla G.U. n. 289 del 13.12.2011, visto l'art. 12, comma 12-bis del citato D.L. n. 78, che ha previsto che il primo adeguamento triennale dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici debba avvenire a decorrere dal 1° gennaio 2013, ha stabilito che in sede di prima applicazione tale aggiornamento non possa in ogni caso superare i 3 mesi e che, a decorrere dall'anno 2011 l'ISTAT renderà annualmente disponibile entro il 31 dicembre il dato relativo alla variazione del triennio precedente e della speranza di vita all'età corrispondente a 65 anni in riferimento alla media della popolazione residente in Italia.

Alla luce delle preesistenti indicazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (parere n. 48733 del 3 novembre 2010) secondo cui ai dipendenti ai cui l'istituto dell'esonero non era stato ancora concesso o attivato al 31.05.2010 (data di entrata in vigore del D.L. n. 78/2010) la durata del predetto periodo non avrebbe potuto superare il quinquennio e tenuto conto delle nuove disposizioni normative, dovendo garantire un'adeguata tute-

la previdenziale e quindi il mantenimento in esonero del dipendente sino alla data precedente l'accesso alla pensione, come previsto dagli articoli 3 e 38 della Costituzione, l'Università degli Studi di Trieste con nota del 13.02.2012 ha inviato apposito quesito al Dipartimento della Funzione Pubblica, tenuto conto che l'applicazione dell'innovata normativa disposta dall'art. 24 del D.L. n. 201 del 6.12.2011 in caso di mancato accoglimento di deroga avrebbe comportato in alcuni casi uno sfioramento della durata massima quinquennale del periodo di esonero.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, ha quindi emanato la circolare n. 2 del 8 marzo 2012, condivisa nei contenuti con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'I.N.P.S. – gestione ex I.N.P.D.A.P. che, in risposta a numerose richieste di chiarimento, ha precisato che l'applicazione dei nuovi requisiti di accesso alla pensione di cui all'art. 24 del D.L. n. 201/2011 comporterà la prosecuzione del rapporto di esonero con il dipendente sino alla maturazione dei nuovi requisiti di anzianità contributiva legale.

In data 27.01.2012 il Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Trieste ha comunicato che, “a seguito di quanto disposto in materia di trattamenti pensionistici dall'art. 24, commi 6, 10, 12, 14, in particolare l e), 15 e 20 del D.L. n. 201 dd. 06.12.11, coordinato con la legge di conversione n. 214 del 22.12.11, i dispositivi dei decreti di concessione del collocamento in esonero del personale tecnico amministrativo, già emessi prima del 4 dicembre 2011, dovranno essere modificati con l'applicazione degli adeguamenti della speranza di vita di cui all'art. 12 del D.L. n. 78 del 31.05.10, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122 del 30.07.10, e successive modifiche e integrazioni e i relativi periodi di collocamento in esonero dovranno essere debitamente rideterminati sulla base dei nuovi requisiti di accesso al pensionamento anticipato, salvo l'accoglimento della richiesta di deroga da parte dei dipendenti interessati, prevista dai citati commi 14 e 15 dell'art. 24 sopra citato, che permetterebbe loro di poter conseguire il diritto e l'accesso alla prestazione pensionistica secondo la previgente normativa”.

Il Presidente ha anche comunicato che: “tutto il personale per il quale è stato emesso il provvedimento di concessione dell'esonero in data antecedente il 4 dicembre 2011 è stato informato, in data 13.12.2011, circa l'opportunità di presentare all'INPS, all'INPDAP e all'Università la richiesta di potersi avvalere dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011, convertito in L. n. 214/2011, e che tutto il personale interessato è a conoscenza che, a seguito dell'innovata normativa, salvo la concessione della richiesta di deroga di cui sopra, potrà accedere all'esonero, o se già in esonero, alla pensione, in data diversa da quando precedentemente stabilito.

In allegato alla predetta comunicazione è stato quindi elencato il personale per il quale è stato emesso il provvedimento di concessione dell'esonero in data antecedente il 4.12.11, diviso in due elenchi, uno relativo ai dipendenti già in esonero, riportante le date di collocamento inizio e fine esonero, ai sensi della previgente normativa, affiancate dalle nuove possibili date di collocamento a ri-

poso con o senza concessione di deroga, un altro, relativo ai dipendenti ancora in attività di servizio, in possesso del decreto di concessione dell'esonero, con le date ipotetiche di di collocamento inizio e fine esonero, ai sensi della previgente normativa, affiancate dalle nuove possibili date di collocamento in esonero e a riposo con o senza concessione di deroga.

Sia il personale già in esonero che quello ancora in attività di servizio, ma in possesso del decreto di concessione dell'esonero emesso in data anteriore il 4.12.11, è stato informato dell'impatto dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, convertito in L. n. 214/11, sui loro provvedimenti di collocamento in esonero e sulla necessità di presentare apposita istanza di salvaguardia per mantenere la possibilità di essere collocati a riposo ai sensi della previgente normativa.

Detto personale ha quindi presentato istanza all'INPS, all'INPDAP e all'Università, entro il 31.12.11, per chiedere la deroga all'applicazione dei nuovi requisiti di accesso alla pensione previsti dalla riforma "Salva Italia", allegando copia conforme dei provvedimenti di concessione dell'esonero emessi dall'Università degli Studi di Trieste.

In caso di concessione del beneficio previsto dal comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, convertito con modificazioni in L. n. 214/11, nel modificare i provvedimenti di concessione dell'istituto dell'esonero già emessi, l'Università degli Studi di Trieste dovrà tener conto della nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 29/0004427/P del 13.08.12, che, in risposta alla richiesta dell'I.N.P.S. n. 64 del 11.05.12, in ordine alla problematica relativa all'applicabilità delle disposizioni relative all'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, nei confronti dei soggetti destinatari della cd "salvaguardia", di cui ai commi 14 e 15 dell'articolo 24 del D.L. n. 201/2011, che accedono alla pensione di anzianità in presenza di 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica, in base ai requisiti vigenti prima dell'entrata in vigore del citato D.L. n. 201/2011, ha confermato la tesi sostenuta dall'I.N.P.S., secondo cui tale adeguamento, disposto dall'art. 24, comma 12, del decreto-legge n. 201/2011, non può trovare applicazione nei confronti dei soggetti che continuano ad accedere al pensionamento sulla base delle disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto di legge.

Monitoraggio e salvaguardia dei requisiti previgenti la riforma “Salva Italia”

In sede di definizione della riforma, i lavoratori da salvaguardare sono stati stimati da INPS e dalla Ragioneria Generale dello Stato in circa 50.000.

Il decreto n. 201 del 06.12.11 aveva stabilito nel 31 marzo il termine per la presentazione del decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che avrebbe dovuto definire le modalità di attuazione del comma 14 dell'art. 24.

Detto decreto avrebbe pertanto definito attraverso quale piano operativo, le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore della manovra, sarebbero state applicate ai lavoratori beneficiari di apposita deroga, pur maturando gli stessi i requisiti di accesso al pensionamento successivamente dal 1° gennaio 2012.

Inoltre, tale decreto avrebbe anche dovuto indicare il limite massimo numerico dei soggetti interessati alla concessione del beneficio nel limite delle risorse predeterminate.

Infatti, il comma 15, dell'art. 24, del D.L. n. 201/11, interamente sostituito nel corso dell'esame in sede referente, aveva stabilito che la disciplina attuativa avrebbe provveduto alla determinazione del numero massimo di beneficiari nel limite di tetti annui di spesa (240 milioni per il 2013; 630 milioni per il 2014; 1.040 milioni per il 2015; 1.220 milioni per il 2016; 1.030 milioni per il 2017; 610 milioni per il 2018; 300 milioni per il 2019) mentre sarebbe spettato agli Enti ge-

stori di forme di previdenza obbligatorie il compito di monitorare l'accesso al beneficio, con l'obbligo di non prendere in considerazione ulteriori domande una volta raggiunto il limite numerico corrispondente ai tetti annui di spesa.

Con l'approvazione del decreto mille proroghe, (D.L. n. 216 del 29.12.2011, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 14 del 24.02.2012), l'art. 24, comma 14, del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 214 del 22 dicembre 2011, è stato modificato ed integrato, dall'articolo 6, commi 2-ter e quater, primo periodo e comma 2-septies di detto decreto.

Il decreto mille proroghe ha aumentato il numero dei lavoratori da salvaguardare, inserendo, pur con restrizioni:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali, sottoscritti anche ai sensi degli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c., o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e
- i lavoratori che alla data del 31 ottobre 2011 risultano essere in congedo per assistere figli con disabilità grave, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del T.U. di cui al DLgs n. 151 del 26 marzo 2001, i quali maturino entro 24 mesi dalla data di inizio del predetto congedo il requisito contributivo per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica, di cui all'art. 1, comma 6, lettera a), della L. n. 243 del 23.08.04, e successive modifiche e integrazioni (40 anni di anzianità contributiva).

Inoltre, tale decreto ha stabilito una clausola di salvaguardia, questa volta finanziaria, implicante l'aumento dell'aliquota contributiva nel caso di costo eccedente le risorse già stanziata¹ e ha spostato al 30 giugno 2012 il termine per l'emanazione del decreto interministeriale avente il compito di stabilire le modalità di attuazione del comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011.

Il 1° giugno 2012 è stato firmato il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze

¹ L'art. 6-bis della L. n. 14 del 24 febbraio 2012, che ha convertito in legge il D.L. n. 216/2011, -Clausola di salvaguardia) prevede che: "Qualora, in seguito all'inclusione dei lavoratori di cui all'art. 6, comma 2-ter, tra i soggetti interessati alla concessione del beneficio, risultasse sulla base del monitoraggio di cui all'art. 24, comma 15, secondo periodo, del D.L. n. 201/2011, conv., con mod., dalla L. n. 214/2011, il raggiungimento del limite delle risorse ivi previsto, le ulteriori domande relative ai soggetti inclusi tra i beneficiari dal predetto comma 2-ter potranno essere prese in considerazione dagli enti previdenziali, in deroga a quanto previsto dal medesimo comma 15, solo a condizione che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia stabilito un incremento delle aliquote contributive non pensionistiche a carico di tutti i datori di lavoro del settore privato dovute alla gestione di cui all'art. 24 della L. n. 88 del 9 marzo 1989, considerando prioritariamente i contributi per disoccupazione e in ogni caso escludendo il contributo al Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2 della L. n. 297 del 29 maggio 1982, e succ. mod., nonché il contributo di cui all'art. 25, quarto comma, della L. n. 845 del 21 dicembre 1978, in misura sufficiente alla copertura finanziaria dei relativi oneri".

che, secondo il messaggio n. 12196 dell'INPS del 20.07.2012, "completa il quadro normativo previsto dal legislatore in favore di quei lavoratori, cosiddetti salvaguardati, che, in presenza di appositi requisiti, potranno essere ammessi ai trattamenti di pensione sulla base dei criteri di accesso antecedenti la riforma "Salva Italia".

Questo decreto, cd. Decreto "esodati", è stato registrato alla Corte dei Conti il 12.07.12, ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 171 del 24 luglio 2012.

Nelle premesse del decreto viene precisato che l'elaborazione effettuata dall'INPS, ha consentito di verificare la congruità del contingente numerico programmato con riferimento ai soggetti rientranti in ciascuna categoria di soggetti beneficiari e, conseguentemente, la congruità delle risorse complessivamente predeterminate all'art. 24, comma 15, del D.L. n. 201/2011².

È stato quindi possibile determinare in 65.000 il contingente numerico complessivo di unità sufficienti a contenere il numero totale di soggetti aventi i requisiti per accedere al beneficio di cui al comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011, convertito con modificazioni in L. n. 14/2011 e le risorse finanziarie complessivamente occorrenti sono risultate pari a quelle predeterminate al successivo comma 15, del medesimo articolo.

All'art. 6, il decreto ha ripartito in apposita tabella il numero totale degli aventi titolo all'ottenimento del beneficio, determinato in 65.000 unità, tra le seguenti tipologie di soggetti:

- n. 25.590 lavoratori collocati in mobilità ordinaria, ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 223/1991, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 4 dicembre 2011, e che maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, di cui all'art. 7, commi 1 e 2, della L. n. 223 del 23 luglio 1991;
- n. 3.460 lavoratori collocati in mobilità lunga, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della L. 223/1991, per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011;
- n. 17.710 lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore di cui di cui all'art. 2, comma 28, della L. 23.12.96, n.

² In realtà, in fase di conversione in legge n. 14 del 24.02.12 del D.L. n. 216 del 29.12.11, i tetti annui di spesa del 2013 e del 2014 verranno aumentati di 5 milioni di euro, passando a 245 milioni per l'anno 2013 e a 635 milioni per l'anno 2014, per coprire gli oneri derivanti dall'inserimento nella salvaguardia dei lavoratori che alla data del 31.10.11 risultano essere in congedo per assistere i figli con grave disabilità che entro il 06.12.2013 maturino 40 anni di contributi. Inoltre, in tale fase è stata anche limitata la riduzione percentuale prevista, per ogni anno di anticipo, nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni, di cui al comma 10, terzo e quarto periodo dell'art. 24, del D.L. n. 201/2011, relativamente ai trattamenti pensionistici dei soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31.12.17 che derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria.

662, nonchè lavoratori per i quali sia stato previsto da accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011 il diritto di accesso ai predetti fondi di solidarietà;

- n. 10.250 lavoratori che, antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione, prevista ai sensi degli artt. 5 e ss del DLgs n. 184 del 30.04.97, che non si siano rioccupati; con almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile al 6.12.2011, che accedano alla pensione entro il 6 dicembre 2013;
- n. 950 lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonerazione dal servizio di cui all'art. 72 comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2008, n. 133, ovvero lavoratori a cui è stato concesso l'istituto dell'esonerazione con provvedimento emesso ante 4 dicembre 2012;
- n. 150 lavoratori in congedo al 31.10.2011 per assistere figli con disabilità grave, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001, i quali maturino, entro il 6 dicembre 2013, il requisito contributivo di 40 anni per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica, di cui all'art. 1, comma 6, lettera a), della L. 243/2004, e successive modificazioni;
- n. 6.890 lavoratori ("esodati") il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 31.12.2011, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che vi sia stata la risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.12.2011, non si siano rioccupati dopo la cessazione e risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla previgente normativa, avrebbero comportato l'accesso alla pensione entro il 6 dicembre 2013,

computando in tale contingente i lavoratori che intendono avvalersi, qualora ne ricorrano i necessari presupposti e requisiti, del beneficio delle decorrenze disciplinato dall'art. 12, comma 5, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010 e successive modificazioni.

Con il D.I. del 1° giugno 2012 molte delle previsioni della L. 214/11 sono state stravolte con l'inserimento di sorprese non favorevoli agli assicurati.

Ad esempio, per coloro che sono stati autorizzati ai versamenti volontari prima del 4 dicembre 2011, ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. d) del decreto, è stato introdotto l'ulteriore requisito di perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione con le regole antecedenti la riforma Monti-Fornero entro il mese di novembre 2012, per i lavoratori dipendenti, ed entro il mese di maggio 2012, per i lavoratori autonomi, in modo che il conseguimento della pensione abbia luogo entro due anni rispetto la data di entrata in vigore di detta riforma e cioè, entro il 6 dicembre 2013.

Inoltre, è stato previsto che non debba esserci stata rioccupazione dell'attività lavorativa da parte dei predetti lavoratori che devono anche aver accreditato o accreditabile almeno un contributo volontario.

Il D.I. del 1° giugno 2013 ha aggiunto, in pratica, delle nuove condizioni.

Sia per i lavoratori collocati in mobilità ordinaria, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e succ. mod. e int., sulla base di accordi sindacali stipulati ante 4 dicembre 2011, che per i lavoratori collocati in mobilità lunga, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della L. n. 223 del 223/91 e succ. mod. e int., per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011, il decreto ha previsto che la cessazione della loro attività sia avvenuta entro il 4 dicembre 2011. Inoltre, per i primi il decreto ha anche inserito la condizione che il perfezionamento dei requisiti pensionistici si realizzi entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità.

Per quanto riguarda i titolari di prestazione straordinaria a carico di Fondi di solidarietà di settore di cui all'art. 2, c. 28 della L. n. 662 del 23.12.96, il decreto ha previsto che al 4 dicembre 2011 gli interessati dovevano essere titolari della prestazione straordinaria a carico di detti Fondi e che, in caso di titolarità in data successiva, con autorizzazione INPS, rimangano a carico dei Fondi fino all'età di 62 anni.

Per i lavoratori "esodati", in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli artt. 410, 411 e 412-ter, del c.p.c. o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni corporativamente più rappresentative a livello nazionale, il decreto ha previsto che per l'accesso alla salvaguardia, vi sia stata la risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.12.11. Inoltre, i predetti devono risultare in possesso dei requisiti, sia anagrafici che contributivi, che avrebbero dato luogo alla decorrenza della pensione, ai sensi della previgente riforma Monti-Fornero, entro il 6 dicembre 2013.

Per quanto riguarda i lavoratori che al 31.10.11 risultano in congedo per assistere figli con disabilità grave, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151, il decreto ha previsto che devono raggiungere il requisito contributivo per la pensione, di cui all'art. 1, comma 6, lett. a) della L. 243/04 e successive modificazioni (pensione di anzianità con 40 anni contributivi, a prescindere dall'età), entro il 6 dicembre 2013.

Inoltre, il D.I. del 1° giugno 2012 ha previsto che i lavoratori esonerati dal servizio, i genitori in congedo per assistere i figli con gravi disabilità e gli "esodati" dovevano presentare apposita istanza di accesso ai benefici di cui all'art. 24, comma 14 del D.L. n. 201/11, convertito con modificazioni dalla L. n. 214/11 alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti, in base alla residenza degli stessi, entro 120 giorni dalla data di pubblicazione del D.I. del 1° giugno 2012 nella G.U. n. 171 del 24 luglio 2012 e cioè entro il 21 novembre 2012.

Le istanze, presentate dai lavoratori interessati o dai soggetti abilitati, potevano pervenire alle Direzioni Territoriali del Lavoro alla posta elettronica certificata o all'indirizzo e-mail appositamente dedicato o, in via alternativa, tramite posta raccomandata A/R.

In particolare, per quanto riguarda gli esonerati, era necessario allegare anche una dichiarazione sostitutiva di certificazione in base al D.P.R. n. 445/2000 che attestasse gli estremi del provvedimento di esonero per il reperimento dello stesso da parte delle Direzioni Territoriali del Lavoro, in cui si sarebbero dovute costituire apposite Commissioni preposte all'accoglimento o al rigetto di dette istanze al monitoraggio da parte dell'I.N.P.S.

Il Ministero ha evidenziato che i richiedenti dovevano dichiarare di essere consapevoli che l'ammissione al beneficio è subordinato alla conclusione del monitoraggio svolto dall'I.N.P.S., come previsto dal comma 15 dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, mod. e conv. dalla L. n. 214/11.

Con messaggio n. 12196 del 20 luglio 2012, l'I.N.P.S. ha dato il via libera al piano operativo per la verifica del diritto a pensione dei lavoratori salvaguardati che rientrano nelle 65.000 unità del D.I. del 1° giugno 2012, invitando le sedi periferiche I.N.P.S. a verificare, entro il 30 settembre, il diritto a pensione dei potenziali beneficiari, basata sulla banca dati in loro possesso.

L'operazione per i lavoratori iscritti all'I.N.P.S. ha anche previsto l'invio, agli interessati, da parte dell'Istituto, di una lettera con la quale i potenziali beneficiari sono stati invitati a controllare il proprio conto assicurativo presso una sede I.N.P.S. oppure un Patronato. In tale fase, il lavoratore che non ha ricevuto alcuna comunicazione, ha potuto chiedere al predetto Ente previdenziale la verifica del diritto a essere incluso negli elenchi.

Qualora sia risultato che il lavoratore richiedente è iscritto alla Gestione ex I.N.P.D.A.P. è stata cura dell'operatore della sede I.N.P.S. contattare detta struttura fornendo alla medesima i dati relativi alla posizione dell'interessato.

Con circolare n. 19 del 31 luglio 2012, il Ministero del Lavoro ha diramato le istruzioni dettate dal D.I. del 1° giugno 2012, sollecitando la costituzione presso le Direzioni Territoriali del Lavoro delle Commissioni previste dal D.I. del 1° giugno 2012 che hanno dovuto assumere le determinazioni necessarie, anche d'intesa con i Direttori provinciali delle rispettive sedi territoriali dell'I.N.P.S., e che, entro il 15 settembre 2012, hanno dovuto trasmettere all'I.N.P.S. un primo report delle istanze pervenute fino a tale data, distinte per tipologia di lavoratori richiedenti l'accesso al beneficio previsto dal comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, conv. con mod. in l. n. 214/11, da aggiornarsi, successivamente, con cadenza quindicinale.

Con detta circolare il Ministero del Lavoro ha indicato alle Commissioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro dove reperire la modulistica necessaria per verbalizzare le loro decisioni, nonché il modello di istanza da inoltrare da parte dei lavoratori interessati per chiedere di beneficiare della salvaguardia prevista dalla riforma Monti-Fornero.

Le Commissioni, costituite su tutto il territorio nazionale presso le Direzioni Territoriali del Lavoro e composte da due funzionari della Direzione Territoriale, di cui uno in qualità di presidente, e da un funzionario dell'I.N.P.S., designato dal direttore provinciale dello stesso Istituto, entro 30 giorni dalla data di scadenza del termine previsto per la presentazione delle istanze e cioè entro il 21 dicembre

2012, devono trasmettere le loro decisioni all'I.N.P.S. con modalità telematica e preferibilmente tramite P.E.C.

Contro tali decisioni i lavoratori richiedenti potranno presentare istanze di riesame entro trenta giorni dal ricevimento delle stesse. Il riesame dovrà essere presentato alla Direzione Territoriale del Lavoro presso cui sono state presentate le richieste di accesso al beneficio o potrà essere impugnato con ricorso agli organi di Giustizia amministrativa.

Ai fini dell'individuazione dei soggetti possibili destinatari della c.d. salvaguardia, anche le sedi Provinciali e Territoriali della Gestione ex I.N.P.D.A.P. hanno dovuto verificare, in attesa di comunicazione di accoglimento delle Commissioni istituite presso le Direzioni Territoriali competenti, quali lavoratori potessero beneficiare della salvaguardia di cui all'art. 24, comma 14 della riforma Monti-Fornero.

Per quanto riguarda l'istituto dell'esonero, la Direzione Centrale Previdenza dell'I.N.P.S. Gestione ex I.N.P.D.A.P., ha richiesto preventivamente alle sedi Universitarie gli elenchi del loro personale in esonero dal servizio, ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del D.L. n. 112/08 convertito, con modificazioni, nella L. n. 133/08, dopo aver informato le sedi periferiche circa la necessità di verificare la posizione assicurativa relativa ai predetti dipendenti pubblici, potenziali beneficiari della normativa di salvaguardia di cui all'art. 24, comma 14 della riforma Monti-Fornero.

Ad esempio, l'Università degli Studi di Trieste in data 17.08.2012 ha inviato prontamente all'I.N.P.S. Gestione ex I.N.P.D.A.P., sia l'elenco del proprio personale attualmente in esonero, sia quello relativo al proprio personale che in data anteriore al 4 dicembre 2011 risulta in possesso del provvedimento di accoglimento dell'istituto dell'esonero, nonché la certificazione delle posizioni assicurative dei predetti.

La Struttura Gestione ex I.N.P.D.A.P., una volta effettuata la verifica dei requisiti utili per l'inclusione dei soggetti in parola nel monitoraggio ed acquisita la comunicazione di accoglimento – da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente – della richiesta di accesso ai benefici di cui trattasi – dovrà fornire all'I.N.P.S. ogni utile informazione per valutare se l'interessato possa essere inserito nella graduatoria dei potenziali destinatari della c.d. salvaguardia, operando in completa sinergia con le sedi I.N.P.S. e provvedendo a sistemare velocemente eventuali valorizzazioni contributive (domande di ricongiunzioni, riscatti) ed ogni altra operazione incidente sulla posizione assicurativa e contributiva che possa comportare l'inclusione o meno del lavoratore nel monitoraggio dei potenziali beneficiari del beneficio di cui trattasi.

Le sedi della Gestione ex I.N.P.D.P. dovranno altresì comunicare le medesime informazioni alla casella di posta elettronica dell'Ufficio I pensioni della Direzione Centrale di Previdenza.

Attualmente tutti i dipendenti dell'Università degli Studi di Trieste in esonero al 4 dicembre 2011 o in possesso di provvedimento di accoglimento dell'isti-

tuto dell'esonero emesso in data anteriore al 4 dicembre 2011 hanno presentato istanza alle Direzioni Territoriali del Lavoro e tutte le istanze risultano accolte ai fini del monitoraggio che fa capo all'I.N.P.S.

L'I.N.P.S. con messaggio n. 13343 del 9 agosto 2012 ha precisato che il criterio ordinario del monitoraggio delle disponibilità nel plafond assegnato per la categoria degli esonerati sarà quello della data inizio dell'esonero dal servizio mentre per la categoria dei lavoratori che al 31 ottobre 2011 risulteranno essere in congedo per assistere i figli con disabilità grave, il criterio ordinario sarà quello del soggetto più prossimo al perfezionamento del diritto al trattamento pensionistico.

Infine, per i lavoratori collocati in mobilità ordinaria o in mobilità lunga entro il 4.12.11, per i titolari di prestazione straordinaria di solidarietà al 4 dicembre 2011 e per i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria dei contributi antecedentemente il 4 dicembre 2011, detto criterio sarà la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Invece, per i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria presso altro ente previdenziale o per integrazione di periodi di part time o e/o di periodi di sospensione del rapporto di lavoro non coperti da contribuzione, non si applicherà alcuna salvaguardia.

Inoltre, la nota del Ministero del Lavoro n. 72987 del 28 novembre 2012 ha precisato inoltre che i lavoratori risultanti beneficiari dell'istituto dell'esonero in base a leggi regionali non hanno diritto alle procedure di accesso per i lavoratori salvaguardati, in quanto l'art. 24, comma 14 del D.L. n. 201/11, ha indicato quali soggetti destinatari beneficiari e dunque "salvaguardati", solo il personale delle amministrazioni dello Stato, nonché di altre amministrazioni, enti ed istituzioni tassativamente elencati nell'articolo 72, senza alcuna possibilità di allargamento della platea dei beneficiari individuata, anche ai fini della copertura finanziaria.

L'I.N.P.S. oltre a verificare il diritto dei richiedenti all'accesso del beneficio previsto dal comma 14 dell'art. 24 del D.L. n. 201/11, convertito con modificazioni in L. n. 214/11, è tenuto anche a monitorare che i plafond stabiliti non vengano superati. Al completamento dei posti disponibili non saranno accettate ulteriori richieste da parte dei lavoratori.

Il 7 gennaio 2013 partirà il monitoraggio conclusivo del Ministero del Lavoro sul primo contingente dei 65.000 salvaguardati.

In data 27 novembre 2012, in un articolo pubblicato sul quotidiano Sole 24 ore, intitolato "Nel 2013 il consuntivo dei salvaguardati" era scritto che, rispetto al numero totale dei lavoratori: esonerati, in congedo per assistere i figli con grave disabilità ed "esodati", stimato dal Ministero del Lavoro in n. 7.990 unità, al 31 ottobre risultavano pervenute 10.895 domande di accesso al beneficio della salvaguardia.

Nelle more del monitoraggio, i dipendenti in possesso del provvedimento di concessione dell'esonero emesso ante 4 dicembre 2011 vengono collocati in esonero tenendo conto dei nuovi requisiti previsti dalla riforma Monti-Fornero

mentre avanza un secondo contingente di lavoratori, potenzialmente salvaguardato, stabilito in numero di 55.000 unità, da un ulteriore provvedimento legislativo, il D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito in L. n. 135 del 7 agosto 2012, che ha ampliato la platea dei lavoratori potenzialmente salvaguardati.

Probabilmente, in gennaio, gli esiti del monitoraggio relativo al primo contingente dei 65.000 lavoratori salvaguardati, farà sì che alcuni dipendenti collocati in esonero sulla base dei nuovi requisiti previsti dal D.L. n. 201/11, convertito con modificazioni in L. n. 214/11, o ancora in attività di servizio, si vedranno riconoscere il diritto di accesso al trattamento di quiescenza sulla base dei requisiti previgenti la riforma Monti-Fornero, con decorrenza retroattiva, in un momento in cui, essendo in esonero sono destinatari del trattamento economico temporaneo o continuando a prestare servizio sono destinatari dello stipendio, quando invece, per legge, avrebbero dovuto essere già stati collocati a riposo, avendo accesso alla pensione.

Alcuni dipendenti invece, ancora in attività di servizio o già collocati in esonero, vedendosi respingere l'istanza di beneficio alla salvaguardia, penseranno di presentare ricorso.

Per quanto concerne i dipendenti dell'Università degli Studi di Trieste a cui è stato concesso l'esonero, trattandosi di personale tecnico amministrativo e quindi di personale contrattualizzato, per quanto concerne il rapporto di lavoro e quindi l'esonero, potranno contestare l'esito del monitoraggio attraverso ricorso al Giudice del Lavoro, ma per quanto concerne la pensione, dovranno presentare ricorso alla Corte dei Conti.

BIBLIOGRAFIA

- Olivia BONARDI, "Non è un Paese per Vecchie. La Riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere", Rivista del diritto e della sicurezza sociale n. 3 del dicembre 2012, pagg. 513-554, ed. Mulino
- Elsa FORNERO, Intervento al Senato, martedì 19 giugno 2012
- Gruppo 24 ore, Guida alle Pensioni, mensile di previdenza del lavoro dipendente privato, pubblico e del lavoro autonomo, di agosto – settembre 2012
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota del 13 agosto 2012, n. 29/0004427/P
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Direttiva n. 10 UORCC. PA DFP 0037911 P-4.17.1.7.4 del 24 settembre 2012
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 10 del 20 ottobre 2008
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, parere n. 5 del 11 dicembre 2009
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, nota n. 0035430 del 3 settembre 2012
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 2 del 8 marzo 2012
- I.N.P.D.A.P., circolare n. 7 del 13 maggio 2008
- I.N.P.D.A.P., Direzione Centrale Entrate, circolare n. 27 del 29 dicembre 2009
- I.N.P.D.A.P., Direzione Centrale Entrate, circolare n. 5 del 4 marzo 2009
- I.N.P.D.A.P., Direzione Centrale Previdenza, nota operativa n. 56 del 22 dicembre 2010
- I.N.P.D.A.P., Direzione Centrale Previdenza, Ufficio I Pensioni, nota operativa n. 27 del 21 luglio 2011
- Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, parere n. 48733 del 3 novembre 2010
- Ministero del Lavoro, nota n. 72987 del 28 novembre 2012
- Ministero del Lavoro, nota n. 1196/2012
- I.N.P.S., messaggio n. 8381 del 15 maggio 2012
- I.N.P.S., messaggio n. 13343 del 9 agosto 2012
- Ministero del lavoro, circolare n. 19 del 31 luglio 2012
- I.N.P.S., messaggio n. 12196 del 20 luglio 2012
- I.N.P.S., messaggio n. 20600 del 13 dicembre 2012
- Corte di Cassazione, sentenza n. 4014 del 18 febbraio 2008
- Corte di Cassazione, sentenza n. 11536 del 17 maggio 2006
- Corte di Cassazione, S.U., sentenza n. 8052 del 26 agosto 1997
- Corte Costituzionale, sentenza n. 282, depositata in cancelleria il 18 giugno 1991
- Corte Costituzionale, sentenza n. 223 del 11 ottobre 2012