



Ministero del Lavoro - Ispettorato Nazionale del Lavoro

Pensioni ed esonero: circolare n. 10/2008



Roma, 01/11/2008

Sono pervenute, alla nostra organizzazione sindacale, numerose richieste, da parte dei lavoratori, relative all'emanazione della circolare n. 10 del Ministro Renato Brunetta.

Infatti, a partire dal prossimo anno e fino al 2011, il dipendente pubblico che ha maturato 35 anni di anzianità di servizio può chiedere di essere esonerato dal lavoro nei 5 anni precedenti al momento di andare in pensione con 40 anni di anzianità contributiva.

E' quanto prevede l'art.72 del decreto legge 112/2008, le cui modalità applicative sono state illustrate proprio con una circolare firmata il 20 ottobre scorso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Secondo il Governo, le disposizioni dell'art.72 rientrano tra le misure per la stabilizzazione della finanza pubblica e sono coerenti con il disegno di riorganizzazione e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il nuovo istituto dell'esonero dal servizio – introdotto dall'art.72 – ha, come obiettivo, la progressiva riduzione del numero dei dipendenti pubblici.

L'art.72 prevede, anche, "novità" in materia di trattenimento in servizio dei pubblici dipendenti e, sempre nello stesso articolo, viene disciplinata la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti

che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva.

Le "innovazioni" contenute nell'articolo 72 sono dunque 3:

1. l'esonero dal servizio (commi da 1 a 6);
2. il trattenimento in servizio per un biennio (commi da 7 a 10);
3. la risoluzione del rapporto di lavoro per chi ha 40 anni di servizio (comma 11).

La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno, a condizione che entro l'anno solare venga raggiunto il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto. La domanda non è revocabile.

Per quanto riguarda il trattenimento in servizio, la nuova normativa distingue una fase transitoria da una a regime. La differenza sostanziale tra la precedente normativa (art.16 decreto legislativo 503/92) e la nuova, è nella facoltà attribuita all'amministrazione di avvalersi o meno del dipendente anche dopo che ha maturato il diritto di andare in pensione.

Infine, sulla risoluzione del rapporto di lavoro è da sottolineare che le norme sono immediatamente applicabili e l'amministrazione pubblica è tenuta a rispettare il preavviso di 6 mesi, dopo che il dipendente ha raggiunto l'anzianità massima contributiva di 40 anni.

Diritti e doveri del personale in esonero

L'esonero

L'esonero consiste nella sospensione dal servizio per un periodo massimo di 5 anni.

I soggetti che possono chiedere l'esonero

Possono chiedere l'esonero coloro che hanno maturato almeno 35 anni di anzianità di servizio a prescindere dall'età anagrafica.

La disposizione si applica solo ai dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei ministri, gli enti pubblici non economici, le università, le istituzioni ed enti di ricerca nonché gli enti di cui all'art. 70 comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001. n.165. E' escluso il personale della scuola.

La durata dell'esonero

La norma è valida solo per tre anni (2009, 2010 e 2011).

Lo scopo dell'esonero

L'esonero può essere utilizzato dalle amministrazioni, ai fini della progressiva riduzione del personale in servizio.

L'iter per chiedere l'esonero

La domanda – irrevocabile – deve essere presentata entro il 1° marzo di ciascun anno.

L'amministrazione può o meno accogliere la richiesta sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative. Nella valutazione delle domande l'amministrazione deve tenere in conto:

- i soggetti interessati da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica e di razionalizzazione delle strutture (quali, ad esempio, quelli previsti dagli articoli 26 e 74 del medesimo decreto legge) che comportano una riduzione di personale dirigenziale e non;

- i dipendenti appartenenti a posizioni per le quali, in relazione alla nuova classificazione professionale ed all'individuazione dei relativi profili, improntata a principi di maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse e nell'assolvimento delle rispettive mansioni, si prevede un diverso fabbisogno funzionale ed una conseguente riduzione dei posti in pianta organica.

Il trattamento economico durante l'esonero

Il dipendente durante l'esonero 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) e matura i contributi in misura intera.

Il trattamento economico temporaneo, una volta determinato, resta fissato nella misura spettante per tutto il periodo di esonero, senza subire rivalutazioni per effetto dei rinnovi contrattuali relativi a periodi successivi al momento di collocamento in posizione di esonero.

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.

Quanto alle voci retributive, il riferimento al "trattamento complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie" implica che siano considerate nella base di calcolo tutte le componenti salariali in godimento, con esclusione di quelle direttamente collegate alla prestazione lavorativa (es.: lavoro straordinario, compensi per turno, oneri, rischi, e disagio, trattamento accessorio all'estero ecc.) o spettanti una tantum (es.: incentivi alla mobilità, indennità di trasferimento ecc.)

Oltre alle voci costituite da stipendio ed indennità fisse (es.: nel comparto ministeri, indennità di amministrazione e, per i dirigenti dell'area I, retribuzione di posizione fissa e variabile) vanno considerate altresì eventuali componenti legate alla produttività ed ai risultati.

Le voci di retribuzione accessoria da considerare sono quelle riferite all'anno solare precedente quello del collocamento in esonero e vanno considerate nella misura, rapportata a mese, riconosciuta a consuntivo. Ciò anche se la liquidazione del compenso avviene in data successiva a quella del

collocamento in posizione di esonero.

La quota parte della retribuzione prevista nel periodo di esonero eventualmente posta a carico dei fondi unici di amministrazione (es.: passaggi orizzontali, posizioni organizzative ecc.) o altri fondi comunque denominati, resta congelata nella misura corrispondentemente riconosciuta al dipendente fino alla cessazione definitiva dal servizio del personale interessato.

Esonero e lavoro

L'esonero dal servizio non consente l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente con soggetti privati o pubblici.

Conseguentemente, viene esclusa la possibilità di cumulo di impieghi.

Durante tale periodo il dipendente può svolgere prestazioni di lavoro autonomo con carattere di occasionalità, continuatività e professionalità purché non a favore di amministrazioni pubbliche o società e consorzi dalle stesse partecipati.

Tale disposizione è intesa ad evitare che il soggetto, una volta collocato in posizione di esonero, venga utilizzato con contratti di consulenza o di lavoro autonomo dalla stessa amministrazione di appartenenza e, più in generale, da parte di altre amministrazioni o da parte di organismi a partecipazione pubblica con possibile accrescimento degli oneri.

E' vietato anche lo svolgimento di prestazioni tramite soggetti diversi dalle persone fisiche, come ad esempio tramite le società di consulenza e le associazioni.

Esonero e volontariato

E' consentito lo svolgimento dell'attività di volontariato: in questo caso la misura del trattamento economico temporaneo è elevata dal cinquanta al settanta per cento, nel presupposto che l'attività svolta sia prestata a titolo gratuito.

Il termine dell'esonero

Al momento della pensione per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.

I risparmi derivanti dalla norma

I risparmi derivanti da questa norma, secondo il Governo, possono essere utilizzati dalle amministrazioni per fare nuove assunzioni in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente nell'anno di cessazione dal servizio del dipendente collocato in posizione di esonero. In sostanza, il regime del turn over applicabile va riferito non all'anno in cui viene concesso l'esonero ma all'anno in cui è previsto il collocamento a riposo del soggetto esonerato.

Le eventuali assunzioni devono essere autorizzate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri —

Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze -
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Su questo punto verrà fatta una apposita circolare.

Le risorse finanziarie utilizzate per queste assunzioni vengono detratte da quelle disponibili nell'anno in cui avverrà concretamente il collocamento in pensione del dipendente collocato precedentemente in esonero.

[Il trattenimento in servizio](#)

In base alla normativa vigente, il trattenimento in servizio viene disposto in relazione alle esigenze dell'amministrazione e può avere la durata massima di un biennio, lo stesso può essere motivatamente accordato anche per un periodo inferiore al biennio.

Sono i commi da 7 a 10 dell'art. 72 del decreto legge 112/2008 che hanno "innovato" il regime dei trattenimenti in servizio, precedentemente regolati dall'art. 16 comma 1 del decreto legislativo 503/1992.

La nuova disciplina fissa i termini per la presentazione dell'istanza da parte dell'interessato e, cioè, dai 24 ai 12 mesi antecedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento. La previsione di tali termini è funzionale alle esigenze organizzative dell'amministrazione, che deve poter compiere una valutazione a medio termine nell'ambito della programmazione dei fabbisogni professionali.

Per questo motivo, l'art.72 prevede il riesame delle richieste già concesse, in quanto riferite a trattenimenti in servizio con decorrenze spostate nel tempo, che quindi devono essere rivalutate anche al fine di rendere reale ed immediata l'efficacia del nuovo regime.

La nuova normativa distingue una fase transitoria da una a regime.

Per quanto riguarda le domande presentate nel periodo antecedente all'entrata in vigore del decreto legge non ancora evase dall'amministrazione e quelle presentate entro i 6 mesi successivi l'entrata in vigore del decreto stesso debbono essere valutate a seconda della data di decorrenza del trattenimento:

1. se la decorrenza del trattenimento è precedente al 31 dicembre 2008, la domanda deve essere accolta; poiché l'amministrazione non ha discrezionalità nel concedere il trattenimento;
2. se invece la decorrenza del trattenimento è successiva al 31 dicembre 2008, allora la domanda di trattenimento va valutata con la nuova normativa. Conseguentemente, la decisione sul trattenimento deve essere il frutto di una ponderazione discrezionale da parte dell'amministrazione alla luce dei parametri individuati dalla norma (esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e l'efficiente andamento dei servizi).

La disciplina relativa alla gestione della fase transitoria rende possibile la presentazione della domanda di trattenimento entro il termine del 27 dicembre 2008 anche a coloro che compiranno il

limite massimo di età entro il 27 dicembre 2009 che non hanno provveduto alla presentazione della stessa rispettando il termine dei 12 mesi. Se, ad esempio, un soggetto dovesse compiere il limite massimo di età il 1 ° agosto 2009 e non avesse già provveduto a presentare la domanda di trattenimento, ha facoltà di farlo entro il 27 dicembre 2008, in quanto la norma prevede espressamente la deroga, durante la fase transitoria.

In sostanza, i dipendenti che compiono il limite massimo di età entro il 25 giugno 2009 e che intendono chiedere il trattenimento in servizio debbono presentare la relativa domanda all'amministrazione di appartenenza entro il 27 dicembre 2008.

Si tratta di casi in cui il periodo di trattenimento in servizio può iniziare a decorrere nell'anno 2008 o nell'anno 2009.

Infine, i trattenimenti già disposti con decorrenza 1 gennaio 2010 decadono automaticamente e le relative domande debbono essere ripresentate nei termini previsti dalla nuova normativa.

[Risoluzione rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età](#)

L'amministrazione pubblica ha la facoltà di risoluzione del contratto di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso di 6 mesi, dopo che il dipendente ha raggiunto l'anzianità massima contributiva di 40 anni.

La norma riguarda il personale dipendente di tutte le amministrazioni pubbliche sia dirigenziale che non dirigenziale ad esclusione dei magistrati e dei professori universitari. Inoltre, per il personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, la disposizione si applicherà in base alle modalità e ai criteri che verranno stabiliti in successivi decreti.

La risoluzione del contratto di lavoro non incide sulla decorrenza legale della pensione anticipandola, ma tale decorrenza rimane ferma, con la conseguenza che l'amministrazione deve esercitare la facoltà tenendo conto di tale decorrenza evitando che, cessato il rapporto di lavoro il dipendente possa trovarsi privo del trattamento retributivo e di quello previdenziale.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, le amministrazioni devono tener conto delle nuove disposizioni al momento in cui conferiscono l'incarico a favore di dirigenti prossimi alla pensione. Quindi, se l'amministrazione intende avvalersi della risoluzione del rapporto di lavoro al momento del raggiungimento dei 40 anni di contributi, deve evidenziarlo all'atto dell'incarico altrimenti deve astenersi per tutta la durata del contratto.

La normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro è immediatamente applicabile.

- Circolare n. 10/2008
- Art.72 DL 112/2008

il Coordinamento nazionale Ministero dell'Economia e Finanze