



CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
12/41/CR05/C1

**PROBLEMATICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE PUBBLICO RELATIVAMENTE ALLE
DISPOSIZIONI DELL'ARTICOLO 24 DEL DECRETO LEGGE N. 201
DEL 6 DICEMBRE 2011**

Le osservazioni e gli emendamenti proposti sono correlati a talune problematiche relative al **collocamento a riposo di dipendenti nei cui confronti trovano applicazione normative regionali (leggi e/o verbali di concertazione sindacale) di disciplina dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e/o di quello dell'esonero dal servizio.**

Nel rimandare alla nota tecnica allegata, si propongono i seguenti emendamenti all'articolo 4 del D.L. 201 del 2011 e all'art. 6, comma 2 ter, del D.L. 216 del 2011 e si espongono le osservazioni relativamente all'articolo 24, commi 14 e 20 dello stesso Decreto-Legge.

All'art. 6, comma 2 ter, del D.L. 29.12.2011, n. 216 recante "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative" dopo le parole "*si sia risolto*" **sono soppresse le parole "entro il 31 dicembre 2011"** e dopo le parole "*accordi individuali sottoscritti*" sono aggiunte le parole "*entro il 31 dicembre 2011*".

Di seguito si riporta il testo coordinato a seguito dell'emendamento:

"Il termine per l'emanazione del decreto ministeriale di cui all'articolo 24, comma 15, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, è prorogato al 30 giugno 2012 e, nei limiti delle risorse e con le procedure di cui al medesimo comma 15, sono inclusi tra i soggetti interessati alla concessione del beneficio di cui al comma 14 del medesimo articolo 24, come modificato dal presente articolo, oltre ai lavoratori di cui allo stesso comma 14, anche i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto ~~entro il 31 dicembre 2011~~, in ragione di accordi individuali sottoscritti **entro il 31 dicembre 2011** 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 ricorrano i seguenti elementi: la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie agli ispettorati del lavoro o ad altri soggetti equipollenti, indicati nel medesimo decreto ministeriale; il lavoratore risulti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla previgente disciplina pensionistica, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011".

RELAZIONE

L'art. 24, comma 14, del D.L. 201 del 2011 prevede l'esenzione dal nuovo regime previdenziale introdotto dallo stesso Decreto per alcune categorie di lavoratori e cioè: i lavoratori in mobilità (lett. a e b comma 14), i lavoratori titolari di prestazioni a carico dei fondi di solidarietà (lett. c, comma 14), i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione (lett. d, comma 14), i lavoratori che hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio (lett. e, comma 14).

Tale esenzione è stata estesa, in corso di conversione dell'art. 6 del D.L. 216 del 2001 (il testo è frutto di emendamenti successivi, con formulazioni di contenuti diversi, anche dal punto di vista sostanziale), anche al personale il cui rapporto si è risolto entro il 31.12.2011. Secondo tale formulazione resterebbero, almeno secondo un'interpretazione puramente letterale, esclusi dall'esenzione i lavoratori per i quali, pur avendo essi sottoscritto accordi individuali per la risoluzione del rapporto antecedentemente alla data suddetta, la cessazione del rapporto sia prevista per una data successiva.

Dalla norma è stata, quindi, contemplata la categoria dei lavoratori che risultino:

- aver sottoscritto un accordo individuale per la risoluzione del rapporto 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;
- in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla previgente disciplina pensionistica, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011.

All'interno di tale categoria dalla disposizione in esame vengono trattati in modo ingiustificatamente differenziato: a) i lavoratori il cui rapporto si sia di fatto risolto entro il 31.12. 2011 - che beneficeranno del trattamento di quiescenza secondo la più favorevole disciplina vigente prima del Decreto 201 del 2011; b) quelli il cui rapporto si risolva in un momento successivo, che dovranno attendere di maturare i requisiti per conseguire il suddetto trattamento secondo le nuove disposizioni (per la maggioranza dei casi si tratta di una postergazione del trattamento di quiescenza di 6 anni).

La norma si appalesa del tutto ingiustificata in quanto tutti i suddetti lavoratori si trovano in identica situazione giuridica maturando essi, entro l'anno 2012, i requisiti anagrafici e contributivi necessari per ottenere in virtù del previgente sistema delle quote¹ (in vigore prima del D.L. 201 del 2011) il trattamento pensionistico entro un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011.

¹ Secondo il regime vigente prima dell'approvazione del D.L. 201 del 2011 i requisiti per conseguire il trattamento pensionistico (pensione di anzianità) erano quelli indicati dalla tabella B, allegata alla L. 243/2004, come modificata dall'art. 1, commi 1 e 2, della L. 247/2007, di seguito riportata:

Lavoratori dipendenti pubblici e privati

	2009 dal 01/07/2009 al 01/12/2009	2010	2011	2012	dal 2013
Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	95	95	96	96	97
Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 1	59	59	60	60	61

Solo alcuni di essi, però, sono trattati in modo radicalmente diverso, beneficiando della deroga in quanto cessati dal rapporto, per mera coincidenza, prima del 31.12.2011.

Tale disparità è maggiormente grave se si considera che l'art. 24, comma 14, lett. e) dispone: “ai lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio di cui all'articolo 72, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2008, n. 133.

La norma prosegue affermando: “...ai fini della presente lettera l'istituto dell'esonero si considera, comunque, in corso qualora il provvedimento di concessione sia stato emanato prima del 4 dicembre 2011...;[..]”: per tale ultima categoria quindi, ragionevolmente, si è dato rilievo non tanto al momento dell'effettiva cessazione del rapporto, bensì al momento del perfezionarsi dell'accordo per ottenere l'esonero.

E' quindi evidente che lavoratori che appartengono a categorie uguali, in considerazione dell'età e dei contributi versati, sono trattati in modo diverso in virtù di elementi puramente fattuali e cioè a seconda della data di cessazione del rapporto di lavoro: i primi beneficiano dell'agevolazione e cioè ricadono nel vecchio regime, con erogazione del trattamento di quiescenza al maturare dei requisiti; gli altri, invece, ricadono nel nuovo, assai più rigoroso regime, restando per lungo periodo senza nè pensione nè stipendio.

La norma presenta quindi profili di illegittimità costituzionale dal momento che costituisce evidente la violazione del principio di uguaglianza (artt. 3, 36 e 38 della Costituzione), in quanto, contemplata una categoria di lavoratori che si è ritenuto giusto esonerare dall'applicazione delle nuove norme in materia di pensioni (in ragione di età anagrafica e contributi versati), ha limitato tale agevolazione solo ad alcuni lavoratori della suddetta categoria.

1) Dopo il comma 15 bis dell'art.24 del d.l. 201 è inserito il seguente:

“15-ter. La disposizione di cui alla lett. a) del comma 15 bis si applica anche ai lavoratori dipendenti iscritti alle forme di previdenza esclusive”.

RELAZIONE

L'emendamento si rende necessario in quanto con l'emendamento all'art. 24 del decreto legge 201 del 2011, approvato in data 13.12.2011, è stato inserito il comma 15 bis che introduce, alla lett. a) un regime particolare per lavoratori che abbiano maturato un'anzianità contributiva di almeno 35 anni entro il 31 dicembre 2012 i quali avrebbero maturato, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i requisiti per il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2012 ai sensi della Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni.

Alla lett. b) dello stesso comma è dettato un regime ulteriormente agevolato, le lavoratrici possono conseguire il trattamento di vecchiaia oltre che, se più favorevole, ai sensi del comma 6, lettera a), con un'età anagrafica non inferiore a 64 anni qualora maturino entro il 31 dicembre 2012 un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e alla medesima data conseguano un'età anagrafica di almeno 60 anni.

Entrambe le categorie quindi potranno conseguire il trattamento della pensione (di vecchiaia) anticipata **al compimento di un'età anagrafica non inferiore a 64 anni**.

In sostanza si è previsto **una deroga alla nuova disciplina**, introdotta con il decreto 201/2011, per coloro che avessero nel 2012 un'anzianità contributiva pari a 35 anni e raggiungessero, secondo il regime delle quote, **quota 96**.

Tale regime agevolato di accesso al sistema pensionistico è però previsto per i soli lavoratori del settore privato mentre il suddetto regime delle quote, eliminato dalla Manovra, valeva per i **“Lavoratori dipendenti pubblici e privati”**.

Il governo che ha riconosciuto una fortissima penalizzazione per i lavoratori che nel 2012, secondo il vecchio regime, avrebbero maturato i requisiti per la pensione, **ha posto rimedio solo per i lavoratori del settore privato** che potranno andare in pensione a **64 anni** mentre i lavoratori, uomini e donne, del settore pubblico andranno in pensione di vecchiaia **non prima dei 66 anni e sei mesi**. Per le lavoratrici la differenza è poi macroscopica se si considera che con il nuovo regime le donne del settore privato potranno andare in pensione di vecchiaia con soli 20 di contributi mentre le donne del pubblico impiego potranno andare in pensione a 66 anni e sei mesi, o precedentemente solo con oltre 41 anni di contributi versati.

Il testo redatto dal legislatore nazionale presenta, quindi, gravi profili di illegittimità costituzionale dal momento che è contrario al principio di uguaglianza (artt. 3 e 38 della Costituzione); dopo aver ravvisato elementi di grave penalizzazione da parte delle nuove norme dettate dalla manovra in materia di pensioni per la categoria di lavoratori che, secondo il vecchio regime, avrebbero maturato i requisiti per andare in pensione nel 2012, appare alquanto discriminatorio introdurre successivamente una disciplina derogatoria solo per una parte dei lavoratori della suddetta categoria, vale a dire i lavoratori del settore privato, e non anche per quelli del settore pubblico. La disparità è poi inaccettabile nei confronti delle lavoratrici.

D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 Art.24 commi 14 e 20. L'esonero dal servizio.

Come noto l'art.72 del d.l. 112/2008 ha introdotto l'istituto dell'esonero dal servizio, cioè la possibilità, per il dipendente pubblico, di farsi esonerare nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni.

Alcune amministrazioni regionali hanno recepito con legge questo istituto.

Con il D.L. n.201/2011 (“Salva Italia”) la materia pensionistica è stata oggetto di ampia riforma e non è più consentito andare in quiescenza con soli 40 anni di contributi.

Si pone dunque una necessità di coordinamento fra l’art.72 del D.L. 112/2008 e la riforma pensionistica, tema sul quale tentano di dare una risposta i commi 14 e 20 dell’art.24 del citato decreto “Salva Italia”.

Dalla lettura del testo, sembra si possa arrivare ad alcune conclusioni.

L’art. 72 del d.l. 112/2008 è abrogato (e si dispone la disapplicazione delle analoghe leggi regionali), va quindi definita la posizione di coloro che hanno in corso l’istituto dell’esonero (coloro che hanno avuto un provvedimento di concessione prima del 4 dicembre) - comma 14 lett. e).

Il comma 20 dell’art.24 stabilisce che l’attuazione dell’art.72 del d.l. 112/2008, per coloro che maturano i requisiti di pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2012, deve tener conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento.

Il comma 14 afferma però che, fra coloro che potrebbero continuare a beneficiare delle vecchie regole pensionistiche, ci sono anche coloro che, con esonero in corso, rientrano nel contingente di cui al decreto ministeriale da emanarsi entro tre mesi, e nel limite delle risorse stabilite anno per anno.

Ora, in molti casi, i dipendenti pubblici che avevano l’esonero in corso e che dovevano rimanere a casa dal 1° gennaio di quest’anno, sono ancora in attesa di conoscere cosa fare:

- a) se andare subito, con il rischio di “sforare” il periodo quinquennale di cui all’art.72, nella speranza di rientrare nei contingenti di cui all’emanando decreto ministeriale;
- b) se attendere la rideterminazione del quinquennio, sulla base delle nuove regole pensionistiche e pertanto rinviare la data di decorrenza dell’esonero.

La questione riveste oramai carattere di estrema urgenza, poiché numerose persone sono tutt’ora in una situazione di incertezza e sarebbe bene che l’applicazione dell’istituto fosse omogenea in tutto il territorio nazionale, non solo per le regioni ma anche per lo stato.

Si riterrebbe, pertanto, necessario esplicitare formalmente che per i predetti dipendenti continuano a trovare applicazione i requisiti vigenti prima della data di entrata in vigore del d.l. 201/2011.

Tale risultato si ritiene potrebbe essere ottenuto in via interpretativa da parte dei competenti Ministeri, ma se tale valutazione non fosse condivisa occorrerebbe di conseguenza una modifica legislativa del comma 20.

Un sotto problema riguarda la indennità che spetta all’esonerato (art. 72 comma 3 del d.l. 112/2008). Nel cinquanta per cento del trattamento complessivamente goduto al momento del collocamento in esonero, rientra anche la parte incentivante? Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formulato risposta positiva per i dipendenti delle amministrazioni statali. Le Regioni che erogano incentivi solo in base alla attribuzione di obiettivi e alla verifica del loro effettivo raggiungimento, devono continuare ad erogare anche questa parte variabile per cinque anni, senza che venga conseguito alcun tipo di risultato individuale?

Roma, 15 marzo 2012

NOTA TECNICA DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DELLA CONFERENZA DELLE REGIONI DEL 15 MARZO 2012.

Gli emendamenti richiesti al Governo sono correlati a talune problematiche relative al collocamento a riposo di dipendenti nei cui confronti trovano applicazione normative regionali (leggi e/o verbali di concertazione sindacale) di disciplina dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e/o di quello dell'esonero dal servizio.

Trattasi di dipendenti che, sulla base di istanze di risoluzione e/o di esonero già formalmente accettate dall'amministrazione prima dell'entrata in vigore del D.L. 201/2011, convertito nella L. 214/2011, avrebbero conseguito il diritto al trattamento pensionistico con i requisiti in vigore ante decreto (quote o anzianità massima contributiva di 40 anni) nel 2012 ma che, in virtù delle modifiche apportate dallo stesso alla normativa in materia previdenziale, dovranno attendere il compimento del sessantaseiesimo anno di età (pensione di vecchiaia) oppure il raggiungimento delle annualità contributive utili per accedere alla cosiddetta pensione anticipata.

Taluni hanno già cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2011, e, in assenza dello specifico emendamento apportato in sede di conversione in legge al c.d. "Decreto Milleproroghe" ed in vigore dei nuovi requisiti per il trattamento di pensione, sarebbero rimasti privi di quest'ultimo per un certo numero di anni; la restante parte, con uscita inizialmente prevista all'inizio del 2012, risulta attualmente temporaneamente in servizio al fine di valutare i ventilati ulteriori sviluppi della normativa: le Regioni hanno chiesto uno specifico intervento legislativo di modifica della normativa in vigore che consenta di realizzare la cessazione del rapporto di lavoro di tali dipendenti, individuando in parallelo la soluzione più opportuna al finanziamento dell'intervento in questione dal momento che la formulazione attuale del comma 15 dell'art. 24 del citato D.L. 201/2011 garantisce la vigenza dei requisiti ante riforma ad un numero contingentato di lavoratori correlato ad un altrettanto prestabilito ammontare di risorse che risulterebbero già non sufficienti per tutto il personale rientrante nelle casistiche esplicitate dal comma 14.

Le Regioni avevano definito gli stanziamenti di spesa del bilancio preventivo 2012 tenendo conto dei risparmi correlati alle cessazioni dei dipendenti di cui sopra e programmato l'avvio di processi di riassetto organizzativo delle strutture interne, che risultano di fatto bloccati.

Le stesse ritengono che in generale il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici, interessati dall'applicazione nell'anno corrente dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con i requisiti per il trattamento pensionistico vigenti ante "decreto salva Italia" è in grado di generare comunque risparmi di spesa collegati, da un lato, all'inferiorità del trattamento pensionistico rispetto a quello retributivo e dall'altro alla diminuzione dei costi aggiuntivi afferenti, con riferimento al godimento di beni strumentali vari necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa. A ciò si aggiunge il fatto che alla cessazione per risoluzione consensuale del dipendente non si accompagna la sua sostituzione con nuovo personale in ingresso.

Per sanare la situazione di incertezza, causata dalla contraddittorietà nella formulazione dei commi 14 e 20 dell'art. 24 del D.L. 201/2011, in cui versano i dipendenti aventi in corso l'istituto dell'esonero dal servizio alla data del 4 dicembre 2011, si rende necessario, invece, un mero intervento di tipo interpretativo da parte dei competenti ministeri: se è vero, infatti, che per costoro valgono, per espressa previsione del citato comma 14, le disposizioni in materia di requisiti di accesso e regime di decorrenze ante decreto, seppur nei limiti del contingente di risorse di cui al comma 15, è altrettanto vero che il successivo comma 20 stabilisce che l'attuazione dell'art. 72 del D.L. 112/2008 (norma che ha introdotto nell'ordinamento l'istituto in questione) deve tener conto, per coloro che maturano i requisiti per il pensionamento dal 1° gennaio 2012, della rideterminazione dei requisiti di accesso. Esplicitare formalmente che per tali dipendenti continuano a trovare applicazione i requisiti previgenti per l'accesso al trattamento di pensione porrebbe fine ad una questione divenuta ormai di estrema urgenza. La predetta problematica sembrerebbe trovare risposta nella circolare dell'8 marzo 2012, n. 2, del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Infine, si pone l'attenzione sulla stringente necessità di uniformare la disciplina per i lavoratori del settore privato e del settore pubblico, con riferimento in particolare alla deroga introdotta dal comma 15 bis dell'art. 24 del D.L. 201/2011 che consente solo ai primi l'accesso di fatto al trattamento di pensione al compimento dell'età anagrafica di 64 anni, deroga che, non comprendendo anche i dipendenti pubblici, appare costituzionalmente illegittima in quanto generatrice di un'ingiustificata disparità di trattamento tra categorie di lavoratori, ed in quanto tale suscettibile di generare un notevole contenzioso con altissima probabilità, per quanto anzi detto, di determinare una pronuncia di incostituzionalità della norma da parte della Corte Costituzionale.

Roma 15 marzo 2012