

Età ordinamentali attempate

Commento all'[articolo 23 della bozza di Legge di bilancio per il 2025](#)

di **Red. Ref.** | www.reforming.it

Per commentare la portata dei commi 2-5 dell'articolo 23 della bozza di Legge di bilancio per il 2025, è preferibile fare un breve riassunto dello *status quo* della normativa sui requisiti massimi di permanenza al lavoro, oltre i quali il contratto di subordinazione in corso di svolgimento può essere interrotto dal datore di lavoro, oppure oltre i quali non può in ogni caso continuare. È necessario distinguere tra comparto del lavoro privato e comparto del lavoro pubblico. Poi questa Nota approfondisce la normativa sul comparto pubblico.

1. Comparto dipendente privato

Nel comparto del lavoro dipendente privato, il datore di lavoro ha facoltà di interrompere il rapporto di lavoro al compimento dei requisiti di pensionamento di vecchiaia, oggi 67 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva, con il requisito anagrafico agganciato alla progressione di vita attesa. Su base consensuale, il rapporto può essere prolungato sino al limite massimo fissato dalla riforma "Fornero" (art. 24, comma 4, del DL 201/2011), oggi pari a 71 anni di età con aggancio alla progressione della vita attesa¹. Ovviamente, è sempre possibile che, anche in presenza di interruzione del rapporto di lavoro in corso per raggiunti requisiti di pensionamento per vecchiaia o per compimento dei 71 anni, il lavoratore decida di non fare decorrere le pensioni², oppure di farla decorrere e di ricominciare a lavorare in regime di cumulo dei redditi all'interno di un nuovo contratto con un datore di lavoro che trovasse conveniente stipularlo (eventualmente anche il datore di lavoro preesistente).

¹ Una volta in possesso di tutti i requisiti per il pensionamento di vecchiaia, la prosecuzione del rapporto di lavoro non è un [diritto potestativo](#) del lavoratore ma un suo mero interesse, favorito dalle regole di calcolo contributive ad accumulazione nozionale, che può essere compresso da una diversa scelta del datore di lavoro.

² Anni fa, quando le regole di calcolo della pensione erano prevalentemente retributive, rimaneva fattispecie rara quasi introvabile. Adesso che la componente contributiva delle pensioni sta cominciando ad assumere un peso significativo, non è del tutto implausibile che qualcuno possa ritardare la domanda di pensionamento rispetto al primo compimento dei requisiti, anche quando si tratti dei requisiti di uscita per vecchiaia. Per adesso non se ne conoscono casi.

Nel caso in cui, al compimento del requisito anagrafico per la vecchiaia, il lavoratore non potesse contare su almeno 20 anni di anzianità, allo stesso lavoratore spetterebbe la scelta se prolungare il contratto di lavoro in essere sino al perfezionamento di questo requisito, ma non oltre il limite anagrafico massimo, i 71 anni prima citati³.

Non c'è alcuna potestà del datore di lavoro di interrompere il rapporto al compimento, da parte del lavoratore, dei requisiti per uscite anticipate, ivi inclusa l'uscita anticipata ordinaria per sola anzianità, oggi pari a 41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini, con aggancio alla progressione della vita attesa⁴.

Nel suo complesso, la normativa vieta al datore di lavoro privato di obbligare il lavoratore al pensionamento prima che questi maturi i requisiti per la vecchiaia⁵. Solo al compimento dei requisiti anagrafico-contributivi per l'uscita di vecchiaia si entra nell'area della libera recedibilità dal rapporto di lavoro (il [licenziamento ad nutum](#)) prevista dall'[articolo 4, comma 2, della L. 108/1990](#)⁶.

Nel caso in cui il datore di lavoro avvertisse l'esigenza di separarsi del lavoratore prima della vecchiaia, le soluzioni devono essere altre: o concordate, con *bonus*/incentivi a carico dello stesso datore; oppure conflittuali, come la richiesta di Cassa integrazione se ne ricorrono le causali e il

³ Per estensione, al lavoratore "contributivo" (*i.e.* con primo versamento all'INPS dopo il 1995), spetterebbe la scelta di prolungare il contratto di lavoro per soddisfare, oltre al requisito di anzianità, anche quello del valore minimo della rata (pari all'importo dell'Assegno sociale). Resta da chiarire che cosa accada se, dopo avere raggiunto il limite anagrafico massimo (oggi 71 anni con aggancio alla progressione di vita attesa), il lavoratore "contributivo" non arrivi a poter vantare almeno 5 anni di anzianità, che sono soglia minima per poter accedere alla pensione indipendentemente dal valore della rata. Forse per adesso si tratta più di un caso di scuola che di una effettiva possibilità.

⁴ Per quanto si è osservato sinora, la quasi totalità di coloro che maturano i requisiti minimi per l'anticipata effettivamente la usa. Un lavoratore che abbia iniziato la carriera a una età relativamente bassa, i 25 anni a cui si completa l'istruzione universitaria se si rimane nei tempi dei corsi, dopo 42 anni e 10 mesi (la soglia odierna), avrebbe oltre 67 anni, l'età per uscire di vecchiaia. Nel leggere questo esempio, si deve anche considerare che è raro che all'inizio della carriera ogni anno di lavoro permetta subito di guadagnare l'anzianità contributiva massima (le 52 settimane/anno), mentre è più plausibile che contratti *part-time*, o di collaborazione a tempo determinato con delle interruzioni, facciano acquisire per i primi tempi anzianità ridotte.

⁵ Si rimanda alla ricostruzione normativa nella [Sentenza della Corte di Cassazione n. 10883 del 24 aprile 2021](#), oltre che alla [Sentenza della Corte di Cassazione n. 3907 del 20 aprile 1999](#) e alla [Sentenza della Corte di Cassazione 6537 del 20 marzo 2014](#). Solo la maturazione dei requisiti per l'uscita di vecchiaia permette il licenziamento *ad nutum* da parte del datore di lavoro, mentre i requisiti per l'uscita anticipata non alterano in alcun modo la stabilità del rapporto. Un caso particolare sono i lavoratori di quei comparti che hanno un requisito anagrafico per la vecchiaia inferiore a quello generale (come, per esempio, il personale viaggiante). Per costoro sembrerebbe esserci la possibilità di prolungare il rapporto di lavoro, su base volontaria non soggetta a limitazioni da parte del datore di lavoro, oltre i requisiti minimi per l'uscita di vecchiaia ma non oltre i 65 anni di età. Per loro, infatti, continuerebbe a valere l'[articolo 6 del DL 791/1981](#); ma si tratta, evidentemente, di un aspetto normativo sfuggito al processo di lenta e difficoltosa razionalizzazione e omologazione che ha interessato, almeno da inizio anni Novanta, tutte le regole pensionistiche, come testimonierebbe il riferimento ai 65 anni che già da tempo non rappresentano il requisito anagrafico per l'uscita di vecchiaia. È non con poca sorpresa, anche dopo anni che si approfondiscono i temi delle pensioni e del mercato del lavoro, che ci si imbatte in altre conferme che la regole pensionistiche sono troppo spesso il frutto di sentenze del Giudice ordinario e di quello costituzionale di chiarificazione, interpretazione se non addirittura completamento.

⁶ Questo articolo dirime anche il dubbio che, in assenza dei requisiti di vecchiaia, il lavoratore possa scegliere di proseguire il lavoro solo se è per lui fattibile, entro il compimento del limite anagrafico massimo (oggi 71 anni), perfezionare i requisiti di pensionamento di vecchiaia o anticipato. In ogni caso, finché non si perfezionano i requisiti per la vecchiaia, il lavoratore ha facoltà di continuare, vincolato solo dal limite anagrafico massimo e non dalla volontà del datore.

licenziamento per [giustificato motivo oggettivo](#), [giustificato motivo soggettivo](#) o [giusta causa](#) sui quali può essere chiamato a esprimersi il Giudice⁷.

2. Comparto dipendente pubblico *pre* LB-2025

Alla vigilia della Legge di bilancio per il 2025, nel comparto del lavoro pubblico il quadro normativo appare significativamente diverso. Nel pubblico impiego, il contratto di lavoro cessa *de iure* al compimento dei requisiti per l'uscita di vecchiaia. Se, raggiunti i 67 anni di età, al lavoratore mancano ancora i 20 anni di anzianità contributiva⁸, il contratto non cessa *de iure* e può continuare, ovviamente se il lavoratore lo vuole, sino al perfezionamento di questo ulteriore requisito, ma non oltre il 71-esimo anno di età (stessa facoltà esistente nel comparto privato)⁹.

Diversamente dal privato, nel pubblico esiste anche il cosiddetto limite ordinamentale, oggi pari a 65 anni per la quasi totalità della PA¹⁰. Se, al compimento dei 65 anni, il dipendente soddisfa i requisiti per il pensionamento anticipato, il rapporto di lavoro si conclude *de iure* per raggiunti limiti di età¹¹. In altri termini, il pensionamento anticipato è una libera scelta del lavoratore se i suoi requisiti (oggi 41/42 anni e 10 mesi agganciati alla progressione della vita attesa) sono raggiunti prima dei 65 anni¹², mentre il rapporto di lavoro si conclude d'ufficio se i requisiti sono raggiunti da 65 anni di età in poi¹³.

In realtà, anche al solo raggiungimento dei requisiti per l'anticipata, dal 2014 le PA hanno la possibilità di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro in presenza di chiare ragioni di vantaggio per l'Ente o gli Enti coinvolti ([art. 1, comma 5, del DL 90/2014](#), di modifica dell'art. 72, comma 11, del DL 112/2008). È necessario, tuttavia, avvisare con almeno sei mesi di anticipo e con motivazioni

⁷ Per i neoassunti dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act*, se il licenziamento fosse ritenuto illegittimo dal Giudice il datore di lavoro potrebbe evitare di reintegrare il lavoratore corrispondendogli risarcimento e indennizzo stabiliti. Per i dettagli della normativa, che presenta non poche complessità, si rimanda a UPB (2024) "[Pensioni e Occupazione nell'ultimo decennio](#)" (pag. 310).

⁸ Come si è già detto, il requisito di 67 anni è quello odierno, agganciato alla progressione della vita attesa.

⁹ Anche questo limite, già citato, è agganciato alla progressione di vita attesa. Si presume valga nel pubblico quanto osservato per il privato, e cioè che, in assenza di tutti i requisiti per l'uscita di vecchiaia, il prolungamento del contratto possa avvenire sempre, indipendentemente dal fatto che il lavoratore possa ragionevolmente, nel tempo che lo separa dai 71 anni di età, perfezionare i requisiti mancanti. Spingerebbero a questa interpretazione alcune considerazioni della Corte di cassazione e della Corte costituzionale per il comparto privato, se fossero estendibili, come si presume, anche al pubblico. Il limite non valicabile è dato dai 71 anni di età.

¹⁰ Il limite è di 70 anni per alcune categorie professionali come magistrati, avvocati e procuratori dello stato, professori universitari.

¹¹ È un caso in cui i requisiti anticipati sono equiparati a quelli di vecchiaia. Le leggi istitutive delle "Quote" ("Quota 100", "Quota 102" e "Quota 103") hanno escluso che la maturazione dei requisiti per questi canali temporanei di uscita attivi il pensionamento per raggiunto limite ordinamentale. Si veda "[Parere del Dipartimento della Funzione pubblica in merito all'applicazione del collocamento a riposo per raggiunto limite ordinamentale di età](#)".

¹² Dopo il perfezionamento del requisito di anzianità, il pagamento della prima pensione avviene decorsi i tre mesi di finestra mobile.

¹³ L'ultimo giorno di lavoro cade nel giorno in cui si completa la finestra mobile per le uscite anticipate.

scritte il diretto interessato, oltre ad attendere il decorso della finestra mobile (se già non soddisfatta)¹⁴.

Le diversità pubblico-privato sono essenzialmente due: (1) il rapporto si chiude d'ufficio a 65 anni se il dipendente ha già maturato i requisiti per l'uscita anticipata (nel privato, l'interruzione del rapporto di lavoro per pensionamento anticipato la può decidere solo il dipendente); (2) indipendentemente dal requisito anagrafico, le PA hanno la possibilità di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al perfezionamento dei requisiti per l'anticipata (il datore di lavoro privato non può). Entrambe le differenze vanno nella direzione di chiudere il rapporto di lavoro in anticipo rispetto a quanto accadrebbe nel comparto privato. Il limite ordinamentale non è, per altro, agganciato alla progressione di vita attesa, né i 65 anni previsti per la grande maggioranza delle Amministrazioni, né i 70 previsti per alcune categorie speciali.

3. Il limite ordinamentale nel pubblico impiego: ormai basso e senza progressione

Come è nata la distinzione tra requisito anagrafico di pensionamento e limite anagrafico ordinamentale? Il limite ordinamentale di età risale a molti anni fa e fu inserito con l'[articolo 4 del DPR 29 n. 1092 del 29 dicembre 1973](#) ("Approvazione del testo unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato"), così come risultante dopo la censura del 1991 della Corte costituzionale ([Sentenza 282/1991](#)) nella parte che poteva essere interpretata a divieto "[...] per il personale che al raggiungimento del limite di età [non avesse] compiuto i [requisiti minimi per] pensione, di rimanere in servizio su richiesta fino al conseguimento di [tali requisiti], e comunque non oltre il 70° anno di età".

Da questo passaggio del DPR traggono origine i due parametri fissi, non agganciati alla progressione di vita attesa, che spesso ricorrono nei dibattiti sulle pensioni e sui rapporti di lavoro nel comparto pubblico e che sono citati anche nell'art. 23 (commi 2-5) della bozza di Legge di bilancio per il 2025: i 65 e i 70 anni. Per completare la ricostruzione storica, serve aggiungere che il parametro dei 70 anni, che la Suprema Corte "rispolverò" nel 1991 per chiedere di attenuare la cogenza del limite ordinamentale, era quello, in vigore dal luglio 1973 (pochi mesi prima del DPR), come età massima sino alla quale il contratto si prolungava, per volontà del lavoratore, in alcuni casi per permettere di avvicinarsi al massimo dell'anzianità di servizio, in altri casi per raggiungere il requisito di anzianità minima utile alla pensione ([articolo 15 della L. 477/1973](#))¹⁵.

¹⁴ Questa facoltà non può essere esercitata nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario responsabili di struttura complessa del SSN, dei magistrati, del personale della difesa e soccorso pubblico, dei professori universitari. Nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del SSN non responsabili di struttura complessa, la risoluzione facoltativa può essere esercitata a condizione che sia stata raggiunta anche l'età anagrafica ordinamentale (65 anni).

¹⁵ Inizialmente introdotta per il personale direttivo, ispettivo, docente e non docente della scuola materna, elementare, secondaria e artistica dello Stato, questa possibilità è stata poi estesa. Si veda anche la [Sentenza della Corte costituzionale n. 41/1990](#). "Il remittente TAR della Sicilia – Sez. di Catania – [...] rileva preliminarmente che nel settore del pubblico impiego esiste una stretta correlazione tra il limite di età per l'assunzione dei dipendenti e quello prescritto per il loro collocamento a riposo, in quanto quest'ultimo è sempre determinato in modo tale da garantire il conseguimento del diritto a pensione. Ciò posto, il giudice a quo osserva che il citato terzo comma dell'art. 15, riferendosi a tutte le categorie di personale e non soltanto a quelle (docenti delle scuole secondarie ed artistiche) alle quali lo stesso art. 15 – al primo comma – aveva abbassato l'età del collocamento a riposo da 70 a 65 anni, persegue l'intento prevalente

Questi due parametri, i 65 e i 70 anni, sono entrati nell'ordinamento oltre mezzo secolo fa e hanno superato indenni tutte le riforme pensionistiche e, in particolare, quelle attuate dalla metà degli anni Novanta a oggi.

La *ratio* per il limite ordinamentale dei 65 anni fu favorire sia la creazione di nuova occupazione, spesso secondo logiche di consenso politico, sia il ricambio generazionale all'interno delle PA, soprattutto nei livelli direttivi e apicali in modo anche da contrastare il coagularsi di posizioni di eccessiva influenza (alla fine, un obiettivo politico anche questo, una specie di *spoils system ante-literam*)¹⁶. Ma negli anni Settanta un limite ordinamentale di 65 anni era molto alto, a confronto con i requisiti di pensionamento di allora e con la durata media della vita, mentre oggi è inferiore di due anni rispetto al requisito anagrafico di vecchiaia che è, tra l'altro, destinato a crescere per l'aggancio alla progressione di vita attesa che invece non opera per l'ordinamentale.

4. La razionalizzazione in LB-2025

I commi 2-5 della bozza di Legge di bilancio per il 2025 equiparano di fatto le regole pensionistiche del comparto pubblico a quelle del comparto privato per quanto riguarda (1) il limite ordinamentale, (2) la possibilità di prolungare il contratto di lavoro in essere anche dopo il compimento dei requisiti per l'uscita anticipata, (3) la possibilità di prolungare il rapporto di lavoro in base ad accordo tra l'Amministrazione e il lavoratore anche dopo il perfezionamento dei requisiti di vecchiaia ma non oltre i 70 anni (70, non 71, attenzione). Queste misure si inseriscono nel lungo e faticoso percorso di equiparazione pensionistica tra comparto privato e comparto pubblico, in svolgimento dagli inizi degli anni Novanta e ormai sostanzialmente completato.

Per quanto riguarda il limite ordinamentale (1), a partire dal 2025 esso è cancellato e allineato al requisito anagrafico di vecchiaia, i 67 anni agganciati alla progressione della vita attesa.

Al compimento dei requisiti di uscita di anzianità (41 anni e 10 mesi per e donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini, con aggancio ai guadagni di vita attesa) (2), spetta al solo lavoratore se continuare o meno il contratto in essere sino ai requisiti di vecchiaia. Infatti, oltre a non esserci più il vincolo di non proseguire oltre i 65 anni (l'abolito limite ordinamentale) se si è già qualificati per l'uscita di anzianità, scompare anche la facoltà per l'Amministrazione di appartenenza di pensionare per raggiunti limiti di anzianità di servizio.

La potestà di allontanare per limiti di anzianità viene adesso trasformata in facoltà di trattenere in servizio alcuni dipendenti (3), anche oltre i requisiti di uscita per vecchiaia ma ovviamente previo accordo con loro e al massimo sino ai 70 anni di età, per attività di formazione e affiancamento o

di garantire il diritto al trattamento di quiescenza a tutti i dipendenti che, essendo stati assunti ope legis prescindendo dall'età, non avrebbero potuto raggiungere il periodo di servizio minimo richiesto se fossero stati inderogabilmente collocati a riposo al compimento del 65° anno".

¹⁶ Meno rilevante appare invece la giustificazione della tutela della sicurezza del lavoratore e più in generale degli utenti di prestazioni pubbliche e dei cittadini. Se così fosse stato, quel limite avrebbe dovuto essere non omogeneo per tutte le PA ma declinato a seconda delle funzioni e delle responsabilità e, soprattutto, invalicabile. Tra l'altro, un simile limite generalizzato non è mai esistito nel comparto del lavoro dipendente privato dove pure i profili della adeguatezza e della sicurezza sono potenzialmente più critici che nel pubblico.

per lo svolgimento di funzioni essenziali, strategiche, urgenti. L'opzione è numericamente limitata al 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a normativa corrente¹⁷, e questo tetto funziona anche da stimolo a utilizzarla solo per i casi nei quali le PA possono trarre effettivamente vantaggio dal proseguimento del rapporto di lavoro con soggetti qualificati e in grado di apportare il valore aggiunto non reperibile altrimenti.

5. Come valutare le modifiche dei requisiti di pensionamento dei pubblici

I commi 2-5 della bozza di Legge di bilancio per il 2025 sono valutabili positivamente e ci si augura possano superare il vaglio parlamentare. L'unico aspetto che potrebbe essere migliorato è il limite massimo di 70 anni per il proseguimento del contratto su basi concordatarie, che potrebbe essere riscritto a 71 anni e agganciato alle progressioni di vita attesa come è già nel comparto del lavoro dipendente privato, e come è già sia nel comparto privato che nel pubblico quando il prolungamento è motivato dal fatto che non si sono ancora raggiunti i requisiti di pensionamento. In questo modo si eliminerebbe anche la contraddizione che lo stacco tra i due parametri è destinato a crescere, perché il tetto dei 71 anni è agganciato alla progressione di vita attesa mentre quello dei 70 no. I 70 anni sono anche inferiori di un anno rispetto al requisito anagrafico del canale aggiuntivo di uscita di vecchiaia esistente solo per i lavoratori "contributivi", da fare valere assieme ad almeno cinque anni di anzianità contributiva senza alcun vincolo di importo minimo della rata. Anche questo stacco è destinato a crescere. È, questo, l'unico suggerimento che si avanza per il dibattito parlamentare: uniformare il limite massimo per la continuazione del contratto di lavoro in essere a 71 anni con aggancio alle progressioni della vita attesa. Si risparmierebbero lavoro e tempo dei Giudici, perché è facilmente ipotizzabile che due parametri diversi ma così vicini nel livello e nelle funzione loro attribuita creeranno, prima o poi, perplessità sulle quali si chiederà alle Corti di esprimersi, nella migliore tradizione evolutiva del sistema pensionistico italiano¹⁸.

La tutela dei casi in cui il lavoro abbia aspetti di pericolosità, o preveda compiti che per varie ragioni è preferibile non vengano affidati a soggetti con più di 60-65 anni, può essere perseguita con altri mezzi che non le regole generali di pensionamento. In primo luogo, c'è il cambiamento di mansioni, che può essere previsto anche *ex-ante* per contratto in modo tale che non appaia come una valutazione di insufficienza dell'Amministrazione nei confronti del singolo. La stessa attribuzione a compiti di prevalente formazione, affiancamento, sorveglianza, che da ora in poi potrebbe convincere le parti a prolungare il contratto oltre i limiti di vecchiaia, potrebbe essere sperimentata anche prima della vecchiaia per sollevare da mansioni ritenibili improprie per l'età.

¹⁷ Sarebbe sempre meglio che una legge si esprimesse in maniera meno iniziatica ed esoterica. Si capisce anche solo da questo passaggio, neppure tra i più complicati tra le varie fonti normative lette per scrivere questa Nota, come mai sia stato così frequentemente necessario ricorrere al Giudice ordinario o costituzionale.

¹⁸ L'origine dei due parametri è, come si è detto, la stessa: i 70 anni chiamati in causa dalla bozza di Legge di bilancio per il 2025 si rifanno all'identico parametro introdotto dal DPR n. 1092/1973, e lo stesso vale per i 71 anni che corrispondono ai 70 scelti nel 2012 dalla riforma "Fornero" e successivamente aggiornati per la progressione della vita attesa.

Bisogna ricordare, tra l'altro, che nell'ordinamento esistono requisiti di pensionamento più favorevoli per i lavoratori addetti a mansioni gravose e usuranti¹⁹. Nella misura in cui un dipendente pubblico ne soddisfi i requisiti (per altri lavori fatti da giovane o comunque in altre fasi della carriera), egli può farvi ricorso. Alternativamente, se nell'ambito del lavoro pubblico emergessero mansioni gravose o usuranti non ancora considerate dalla normativa, queste potrebbero essere aggiunte. La ridefinizione dei compiti e delle responsabilità in costanza di rapporto di lavoro, anche sostenuta da specifiche clausole contrattuali, può essere un'altra soluzione per permettere il ricambio delle posizioni dirigenziali raggiunta una data anzianità di servizio o superata una certa soglia anagrafica²⁰.

Sinora la normativa pensionistica del pubblico impiego, negli aspetti ancora permanenti di distinzione da quella del comparto privato, è stata più interessata al pensionamento come soluzione per accorciare le carriere (il limite ordinamentale ormai attempato) e per riconoscere alle Amministrazioni la facoltà di interrompere il rapporto anzitempo con aggravio dei conti delle pensioni (per raggiunti requisiti di anzianità all'età ordinamentale). Le misure proposte in legge di bilancio vanno in direzione opposta. I parametri di pensionamento diventano sostanzialmente gli stessi del privato e l'*intuitus* delle Amministrazioni sarà chiamato, non a selezionare chi obbligare all'interruzione del rapporto di lavoro per raggiunti requisiti di anzianità, ma a chi eventualmente proporre la prosecuzione anche oltre i limiti di vecchiaia perché utile alla attività e ai programmi degli Uffici, a cominciare dall'attività trasferimento della informazione e della conoscenza/esperienza ai colleghi relativamente più giovani²¹.

Dietro le misure si può riconoscere un apprezzabile cambio di prospettiva con cui guardare alle PA: da datori di lavoro che fronteggiano lavoratori per principio rigidi, problematici e che prima poi, per varie ragioni e in tutti i livelli di inquadramento, costituiranno un fardello di cui liberarsi; a datori di lavoro in grado di fronteggiare le stesse regole pensionistiche del comparto privato, nel contempo valorizzando i loro lavoratori a tutte le età e in tutti gli stadi di carriera.

Si chiude questa Nota con una considerazione generale. Se è vero che tenere al lavoro troppo a lungo e contro voglia, sino al perfezionamento di requisiti di pensionamento alti e rigidi, può avere effetti negativi sulla qualità del lavoro e sulla produttività, è plausibile anche un altro effetto che da età anagrafiche basse, a cui può scattare obbligatoriamente la chiusura del rapporto di lavoro, porta a forme di disimpegno precoce o a disaffezione da parte dei lavoratori. Quest'ultimo effetto coinvolgerebbe gli inquadramenti inferiori che, quando intravedono che per loro diventerà efficace il limite ordinamentale (perché tanti anni di contribuzione effettiva, da riscatto, figurativa fanno maturare diritto all'anticipata a ridosso dei 65 anni), già dopo i 60 anni possono iniziare a sentirsi in fase conclusiva e di fuoriuscita. Ma questo effetto coinvolgerebbe, forse in misura maggiore, anche gli inquadramenti superiori e dirigenziali che, senza le modifiche in legge di bilancio, potrebbero essere messi a riposo d'ufficio quando maturano i requisiti per la pensione anticipata indipendentemente dall'età. Per costoro, invece, questa potestà dell'Amministrazione

¹⁹ Si veda UPB (2018), "[I requisiti ridotti di pensionamento per i lavori «particolarmente faticosi e pesanti»: le novità introdotte con la legge di bilancio per il 2018](#)", Focus tematico n. 2/2018. Per un riepilogo sintetico della normativa, si veda anche il [link: lavori gravosi e usuranti](#).

²⁰ Per perseguire queste finalità, non è necessario passare per il pensionamento, a meno che il lavoratore non possa già sceglierlo ed effettivamente non lo scelga. La ridefinizione dei compiti negli ultimi anni di carriera è, tra l'altro, uno dei modi con cui concretizzare il *gradual retirement* e il *flexible retirement* che sono tra le *best practice* che l'OCSE da tempo suggerisce di inserire nei sistemi pensionistici dei Paesi maturi (occidentali, industrializzati, a *welfare system* sviluppato).

²¹ I capitali umani di diversa età e formazione sono quasi sempre complementari nella funzione di produzione e sui luoghi di lavoro.

scomparirebbe se fossero confermate le misure in legge di bilancio mentre, per i più capaci di loro o per quelli coinvolti in progetti importanti e lunghi , si aprirebbe anche la possibilità di continuare per altri anni il lavoro in corso per finalizzarlo o lasciarlo progredito nelle mani di chi lo erediterà.

Da un lato, è molto importante che le regole pensionistiche non facciano sentire “odore” di smobilitazione e smobilizzazione anzitempo, dappertutto ma soprattutto nel comparto del lavoro pubblico dove, per tante ragioni che qui non c’è tempo di esaminare, i meccanismi di controllo, incentivazione e responsabilizzazione sono più difficili da costruire e far funzionare a regime. Dall’altro lato, è altrettanto importante che le PA possano avere a disposizione tutti gli organici senza “tagliole” meccaniche come oggi sono gli attempati limiti ordinamentali, possano modulare funzioni, responsabilità, incarichi e relative componenti retributive nell’ultima parte della carriera dei dipendenti, e possano altresì valutare con chi, portatore di professionalità utili e di valore aggiunto, eventualmente proseguire il rapporto di lavoro anche più a lungo.

Per le sfide future servono Amministrazioni moderne, capaci di gestire il patrimonio costituito dai lavoratori e dai professionisti da attirare e trattenere. Si avrà bisogno di Amministrazioni più *funky*, per dirla con la Marianna Mazzucato, e il tetto ordinamentale sembra appartenere al secolo scorso anche sul piano linguistico.

Red. Ref.

web: www.reforming.it

twitter: [Reformingit](https://twitter.com/Reformingit)

mail: info@reformimg.it

ART. 23

(Misure in materia di trattenimento in servizio)



I commi da 2 a 4 sono diretti, in relazione al mutato contesto, anche sul piano dell'evoluzione demografica della relativa base assicurativa, con riferimento al pubblico impiego a:

- a) adeguare i limiti ordinamentali di età al requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (67 anni nel 2025, successivamente adeguato agli incrementi della speranza di vita);
- b) consentire comunque il permanere in servizio anche dopo aver maturato i requisiti di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne nel 2025, successivamente adeguati agli incrementi della speranza di vita.

L'effetto combinato delle misure è suscettibile, anche se in modo limitato, in quanto su base volontaria e connesso, in particolare, a determinate figure professionali, di dar luogo a un posticipo del pensionamento per periodi variabili e che peraltro possono essere anche contenuti. Nel breve periodo (fino al 2026/2027) l'impatto è peraltro ulteriormente limitato in quanto risultano già vigenti nell'ordinamento diverse misure di deroghe ai limiti ordinamentali previsti dalla legislazione vigente, per garantire la funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Sulla base di quanto sopra rappresentato sono valutati derivanti dalle misure in esame gli effetti finanziari di seguito rappresentati:

Anno	Differenza numero pensioni vigenti (mgl)	Onere (-) / Risparmio (+) rate di pensione (mln di euro)	Onere (-) / Risparmio (+) TFS/TFR lordo (mln di euro)	Onere (-) / Risparmio (+) TFS/TFR netto (mln di euro)	Onere (-) / Risparmio (+) Complessivo (mln di euro)
2025	-1,3	20	0	0	20
2026	-1,8	51	23	18	69
2027	-3,0	82	-7	-5	77
2028	-6,3	156	7	5	161
2029	-7,6	221	135	108	329
2030	-9,6	285	84	67	352
2031	-10,4	298	71	57	355
2032	-12,0	337	23	18	355
2033	-11,9	353	38	30	383
2034	-12,4	342	-35	-28	314

La disposizione di cui al comma 5 introduce la possibilità per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio su base volontaria il personale, ivi incluso quello di cui all'articolo 3, anche oltre il limite di età previsto per il collocamento in quiescenza e non oltre il settantesimo anno di età per lo svolgimento di attività di tutoraggio e affiancamento o di esigenze funzionali non diversamente assolvibili. La disposizione, non intervenendo sull'ampliamento delle facoltà assunzionali dell'amministrazione, non determina nuovi o maggiori oneri rispetto a quelli già previsti per il personale dell'amministrazione a legislazione vigente.

Legge di bilancio per il 2025
Art. 23, commi 2-5

2. All'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011, 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al secondo periodo, le parole «, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza,» sono soppresse;
- b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, restano fermi i limiti ordinamentali previsti dai rispettivi settori di appartenenza che dal 1° gennaio 2025 si intendono elevati, ove inferiori, al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia di cui al successivo comma 6.».

3. All'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, il comma 5 è abrogato.

4. All'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 11 è abrogato.

5. Le amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nei limiti del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente, ivi incluso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature e degli avvocati e procuratori dello Stato, di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi. Il personale, individuato dalle amministrazioni esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.

DECRETO-LEGGE 6 dicembre 2011, n. 201

Art. 24

Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici

4. Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (di seguito AGO) e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), la pensione di vecchiaia si può conseguire all'età in cui operano i requisiti minimi previsti dai successivi commi. Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita, come previsti dall'[articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#) e successive modificazioni e integrazioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'[articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e successive modificazioni opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità.

DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101

Art. 2

(Disposizioni in tema di accesso nelle pubbliche amministrazioni, di assorbimento delle eccedenze e potenziamento della revisione della spesa anche in materia di personale)

5. L'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del [decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201](#), convertito in [legge 22 dicembre 2011, n. 214](#), si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione.

DECRETO-LEGGE 25 giugno 2008, n. 112

Art. 72

Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo

11. *Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'[articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 22 dicembre 2011, n. 214](#), risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario. Le medesime disposizioni del presente comma si applicano altresì ai soggetti che abbiano beneficiato dell'[articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), e successive modificazioni.*

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Art. 3

Personale in regime di diritto pubblico

([Art. 2, commi 4 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993](#), come sostituiti dall'[art. 2 del d.lgs. n. 546 del 1993](#) e successivamente modificati dall'[art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 80 del 1998](#))

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'[articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n.691](#), e dalle [leggi 4 giugno 1985, n.281](#), e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n.287.

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362](#), e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

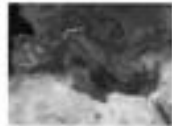
1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari (***(, a tempo indeterminato o determinato,))*** resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'[articolo 33 della Costituzione](#) ed agli [articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n.168](#), e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421. (28)

AGGIORNAMENTO (28)

Il [D.L. 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2008, n. 133](#) ha disposto (con l'art. 69, comma 1) che "Con effetto dal 1° gennaio 2009, per le categorie di personale di cui all'[articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), la maturazione dell'aumento biennale o della classe di stipendio, nei limiti del 2,5 per cento, previsti dai rispettivi ordinamenti è differita, una tantum, per un periodo di dodici mesi, alla scadenza del quale è attribuito il corrispondente valore economico maturato. Il periodo di dodici mesi di differimento è utile anche ai fini della maturazione delle ulteriori successive classi di stipendio o degli ulteriori aumenti biennali."

[CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 23 aprile 2021, n. 10883](#)



Lo sviluppo economico, soprattutto quando nel rispetto delle compatibilità

ambientali e degli interessi delle generazioni venturose, dipende intrinsecamente dal senso di identità, che è cosa diversa da nazione, confine o etnia, ma è l'insieme dei valori positivi, coltivati e arricchiti nel corso ...

Radici (pdf, 777 kb)

della crisi finanziaria, le scadenze di pagamento del Trattamento di fine rapporto dei lavoratori pubblici (TFR o TFR che sia) hanno cominciate a essere riviste in senso restrittivo. Il combinato disposto delle norme sulla liquidazione e di quelle sulla rateizzazione dei pagamenti fa sì che prima che il lavoratore possa vedersi corrisposto ...

RN - 29 gennaio 2024 (pdf, 757 kb)

Eumenidi per Gaza



Nel mondo preistorico non c'è differenza tra Giustizia divina e giustizia dell'uomo. La gravità della pena insegue all'infinito

quella della colpa e inchioda tutti e tutto a un eterno presente in cui la memoria perfetta del male e dei danni ricevuti sovrasta qualunque ...

RN - 16 ottobre 2023 (pdf, 376 kb)

Necessario fissare le regole di uscita

Il recente rinvio alla Corte costituzionale della normativa sulla indicizzazione delle pensioni nel 2023 e nel 2024 non può

Contrafforti tra Pilastri



L'edificio è tanto più resistente quanto più riesce a rispondere come un corpo unico alle sollecitazioni

esterne. È uno dei principi alla base delle tecniche costruttive antisismiche. Per metterlo in opera, i pilastri portanti devono essere ricordati tra loro di modo che possano lavorare ...

Nuove sfide per i fondi pensione

Che cosa può insegnare la crisi dei fondi pensione del Regno Unito del 2023? Si cerca di rispondere tramite i risultati di una intervista a specialisti del settore, avendo in mente che le difficoltà dei fondi pensione sono anche difficoltà dei sistemi multipillar. La RN è di Edmond Doci, Dario Musolino e Nicola Salerno.

RN - 5 aprile 2024 (pdf, 402 kb)

Durata delle pensioni 1980-2023



Utilizzando i due

Conferenza SIEP 2024



Si allega il programma dei lavori della XXVI Conferenza SIEP - Società Italiana di

Dai residui inesistenti al federalismo monstre

Il federalismo differenziato, così come messo in luce sul bianco del progetto di riforma, è un salto nel buio, ma forse

un sforzo di comprensione in più le motivazioni alla base della cosiddetta "cessione dei ricchi" del Ddl ...

RN - 16 marzo 2024 (pdf, 1.3 kb)

La Scozia? n. 11



Pubblicato il Quaderno n. 10/2023 de "La Società". Numero ricco di contributi

maneganti e multidisciplinari, lungo il filo conduttore della parola "Invenire". Società coordinata con due

Dai residui inesistenti al federalismo monstre



Il federalismo differenziato, così come messo in luce sul bianco del progetto di riforma, è un salto nel buio, ma forse

Nuove sfide per i fondi pensione

Che cosa può insegnare la crisi dei fondi pensione del Regno Unito del 2023? Si cerca di rispondere tramite i risultati di una intervista a specialisti del settore, avendo in mente che le difficoltà dei fondi pensione sono anche difficoltà dei sistemi multipillar. La RN è di Edmond Doci, Dario Musolino e Nicola Salerno.

RN - 5 aprile 2024 (pdf, 402 kb)

Punte di Servizio e Tutela Sciacchi

Dalla prima cartina di Padova 2021 e oltre il Servizio e Tutela Sciacchi per la fornitura di energia elettrica. Per J.L.

Lo sviluppo economico, soprattutto quando nel rispetto delle compatibilità



ambientali e degli interessi delle generazioni venturose, dipende intrinsecamente dal senso di identità, che è cosa diversa da nazione, confine o etnia, ma è l'insieme dei valori positivi, coltivati e arricchiti nel corso ...

Radici (pdf, 777 kb)

Il TFR dei pubblici dopo la Corte costituzionale

Dal 2000 per contenere gli effetti negativi della crisi finanziaria, le scadenze di pagamento del TFR sono state rinviate

