

Le novità introdotte dalla legge 148 del 14 settembre 2011 e illustrate dalla circolare Inpdap 16 del 9 novembre 2011

# TRATTAMENTI DI FINE SERVIZIO

# PAGAMENTO A SCOPPIO RITARDATO

Tre nuovi termini, e più lunghi nella maggioranza dei casi, entro i quali pagare le prestazioni di fine servizio in relazione alla causa di cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta di indennità di buonuscita (lbu), indennità premio di servizio (lps), trattamento di fine rapporto (Tfr).

I nuovi termini di liquidazione decorrono dal 13 agosto 2011, data di entrata in vigore del decreto-legge 138/2011. Ricadono sotto i nuovi termini tutti coloro che sono cessati o che cesseranno dal servizio successivamente al 12 agosto 2011 e che non rientrano tra le categorie cui si applicano le deroghe (vedi dopo).

### **Termine breve: 105 giorni**

In caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso, la legge 148/2011 ha confermato il termine breve che prevede la liquidazione della prestazione entro 105 giorni dalla cessazione. Il termine è così composto: 15 giorni assegnati all'ente datore di lavoro per trasmettere all'Inpdap la documentazione necessaria relativa al dipendente cessato dal lavoro; 90 giorni assegnati all'Inpdap per pagare la prestazione, o la prima rata di questa. Dopo i due periodi complessivamente pari a 105 giorni sono dovuti gli interessi.

### **Termine medio: 6 mesi**

Inpdap non può mettere in pagamento la prestazione prima di 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro quando questa è avvenuta per:

- raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza (compreso il raggiungimento della massima anzianità contributiva ai fini pensionistici e il collocamento a riposo d'ufficio disposto dall'amministrazione di appartenenza);

- estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato per raggiungimento del termine finale fissato nel contratto stesso.

In questi casi Inpdap non può procedere alla liquidazione e al pagamento della prestazione, ovvero della prima rata di questa, prima che siano passati sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Trascorso il termine gli uffici devono pagare la prestazione entro 3 mesi. Dopo il periodo complessivo di 270 giorni sono dovuti gli interessi.

### **Termine lungo: 24 mesi.**

La prestazione non può essere liquidata e messa in pagamento prima di 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, quando questa è avvenuta per cause diverse da quelle sopra richiamate, anche nell'ipotesi in cui non sia stato maturato il diritto a pensione. Tra queste cause si ricordano in particolare: le dimissioni volontarie; il recesso da parte del datore di lavoro (licenziamento, destituzione dall'impiego, ecc.).

In queste evenienze Inpdap non può procedere alla liquidazione e al pagamento della prestazione, ovvero della prima rata di questa, durante i 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Scaduto il termine, l'istituto deve mettere in pagamento la prestazione entro 3 mesi. Trascorsi questi due periodi (complessivamente pari a 27 mesi) sono dovuti gli interessi.

**Pagamento rateale.** I nuovi termini di pagamento lasciano inalterata la modalità di erogazione rateale delle prestazioni di fine lavoro di importo superiore a 90.000 euro. Perciò il pagamento della seconda rata e della eventuale terza rata avviene a distanza, rispettivamente, di un anno (per la quota da 90 mila a 150 mila euro lordi) e di due anni (per la parte eccedente 150 mila euro) dai nuovi termini di liquidazione sopra indicati. Un esempio, relativo al caso di dimissioni volontarie di un dipendente con un Tfs di 180 mila euro lordi. In questa ipotesi:

- i primi 90 mila euro sono pagati non prima di 24 mesi,
- i successivi 60 mila euro successivi sono pagati non prima di 36 mesi,
- i restanti 30 mila euro sono pagati non prima di 48 mesi.

**Deroghe.** Continuano ad applicare i vecchi termini riconosciuti dalla precedente normativa:

- i lavoratori che hanno maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per il pensionamento, sia di anzianità sia di vecchiaia (raggiunti limiti di età o di servizio), prima del 13 agosto 2011;
- il personale del comparto scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e specializzazione musicale (Afam), che ha regole speciali sulla decorrenza della pensione (rispettivamente dal 1° settembre e dal 1° novembre) e che matura i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2011.

Rientra in questa deroga anche il personale docente dipendente da istituzioni scolastiche comunali, a condizione che le stesse abbiano recepito nei propri regolamenti le disposizioni relative all'ordinamento dei docenti della scuola statale.

**I vecchi termini.** Per il personale interessato dalle deroghe i termini rimangono i seguenti:

- termine di 105 giorni (90 + 15 giorni) per le cessazioni dal servizio per inabilità, decesso, limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza (comprese le cessazioni per raggiungimento della massima anzianità contributiva a fini pensionistici e il collocamento a riposo d'ufficio dispo-

Cause di cessazione	OGNI CaUSa Ha La SUa aTTESa	
	Termini di pagamento	
	Prima	Ora
Inabilità, decesso	90 + 15 giorni	90 + 15 giorni
Limiti di età o di servizio, massima anzianità contributiva e collocamento a riposo d'ufficio, termine del contratto a tempo determinato	90 + 15 giorni	6 + 3 mesi
Tutte le altre cause (es: dimissioni, licenziamento, ecc.)	6 + 3 mesi	24 + 3 mesi

sto dall'amministrazione di appartenenza) e per le cessazioni dal servizio conseguenti all'estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato per

raggiungimento del termine finale fissato nel contratto stesso;  
- termine di 6 mesi (+ 3 mesi) per tutti gli altri casi.

La conferma viene dalla sentenza 283/2011 della Corte costituzionale

## ESONERI ANTICIPATI NEL PUBBLICO IMPIEGO



## LA SCUOLA E' ESCLUSA

Si tratta della possibilità di chiedere ed ottenere il collocamento anticipato nel corso del quinquennio antecedente l'anzianità massima contributiva di 40 anni, ricevendo la metà dello stipendio.

La richiesta di essere esonerati dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni - riconosciuta dalla legge 133/2008 in favore dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle Agenzie fiscali, della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli Enti pubblici non economici, delle Università, degli Istituti ed Enti di ricerca, ecc - non è applicabile al personale della scuola.

E ciò è perfettamente legittimo, sostiene la Corte costituzionale con sentenza 283/2011 (relatore il Presidente Alfonso Quaranta) con la quale dichiara non fondata la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Torino.

**No per la scuola.** L'esonero dal servizio - consistente nella sospensione dal servizio per un periodo massimo di cinque anni, durante i quali il personale interessato, pur non lavorando, riceve la metà dello stipendio e ha poi diritto alla pensione intera calcolata anche sul periodo di riposo anticipato - si pone sostanzialmente come una forma di collocamento a riposo, che si estrinseca, a domanda dell'interessato, nell'esonero anticipato per il dipendente pubblico, escludendo invece il personale della scuola da tale possibilità.

**Regole diverse.** I giudici di palazzo della Consulta ricordano che le leggi riservano al comparto scuola, nell'ambito del pubblico impiego, un trattamento non necessariamente omogeneo rispetto alle altre categorie di dipendenti pubblici. Ciò in quanto la normativa di tale comparto presenta talune specifi-

cità legate, in particolare, all'esigenza di garantire il rispetto dell'ordinamento didattico e la continuità dell'insegnamento, tali da rendere necessaria una regolamentazione derogatoria di quella vigente per altri comparti dell'impiego alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.

**Ricorso alle supplenze.** In questo contesto si inserisce la disposizione che esclude il personale scolastico dalla facoltà di accedere alla procedura di collocamento a riposo anticipato. Tale scelta limitativa deve ritenersi dettata dalla necessità di rispettare, anche nel caso di cessazione dal servizio, i criteri informativi della normativa del settore, in base ai quali, in caso di collocamenti a riposo, è necessario procedere alle sostituzioni del personale cessato dal servizio mediante il ricorso a supplenze o all'immissione in ruolo di altri docenti iscritti nelle graduatorie permanenti.

**Ragioni organizzative.** L'ingresso e la cessazione dal servizio del personale della scuola devono tenere necessariamente conto di tali esigenze e ragioni organizzative differenziate, che rendono giustificabile la denunciata diversità di discipline normative per quanto attiene l'esonero anticipato.

La preclusione è perciò legittima, in quanto mentre nelle altre amministrazioni statali i lavoratori che se ne vanno a casa in via anticipata non vengono sostituiti, nella scuola bisognerebbe assumere supplenti e quindi non ci sarebbero i risparmi che invece persegue la legge 133/08.