

## **Dipendenti Pubblici, ritardato pagamento del TFS/TFR: la sentenza della Consulta n. 159/2019**



La Corte Costituzionale con la sentenza n. 159/2019 ha deciso che “non è irragionevole” differire e rateizzare i trattamenti di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Contestualmente la Corte nella sentenza afferma che *“restano impregiudicate le questioni di legittimità costituzionale ..... nelle ipotesi di raggiungimento dei limiti di età e di servizio o di collocamento a riposo d’ufficio a causa del raggiungimento dell’anzianità massima di servizio.”*

Volendo tradurre quest’ultimo assunto si potrebbe sostenere che se il ricorrente fosse stato un lavoratore/pensionato al compimento del 65° anno di età, la Corte avrebbe accolto il ricorso dichiarando l’illegittimità delle norme che differiscono e rateizzano il trattamento di fine servizio.

Stando all’enunciato della Corte si pongono alcune domande:

- Qual è il limite di età per il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici?
- Qual è il limite di servizio?
- Qual è l’anzianità massima di servizio?

Mentre è abbastanza chiaro a tutti il concetto di limite di età, non altrettanto chiaramente si riesce a definire il concetto di anzianità massima di servizio quando, al contrario, ormai il concetto sostanziale di riferimento è l’anzianità minima di contribuzione.

Detto questo e in relazione alle criticità evidenziate dalla Corte costituzionale, per i dipendenti pubblici si presentano due casistiche:

- A) Cessazione obbligatoria;
- B) Cessazione a discrezione dell’Amministrazione/Ente.

### Casistica A) – Cessazione obbligatoria

A.1) dipendente che ha raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia (67 anni nel 2019) ed ha maturato almeno 20 anni di contribuzione;

A.2) dipendente che ha raggiunto il limite di età ordinamentale (65 anni) ed ha maturato 42 anni + 10 mesi di contribuzione per gli uomini e 41 anni + 10 mesi per le donne.

### Casistica B) – Cessazione a discrezione dell'Amministrazione/Ente

B.1) dipendente con almeno 62 anni di età e che ha maturato 42 anni + 10 mesi di contribuzione per gli uomini e 41 anni + 10 mesi di contribuzione per le donne.

In riferimento alla sentenza della Corte, in particolare il punto 9 che recita *“restano impregiudicate le questioni di legittimità costituzionale ..... nelle ipotesi di raggiungimento dei limiti di età e di servizio o di collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio.”*, appare evidente che la casistica A.1) rientri nel primo enunciato dei *“limiti di età e di servizio”*, mentre le casistiche A.2) e B.1) rientrino nel secondo enunciato del *“collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio”*.

A questo punto la *“domandona”* è: fra le casistiche sopra indicate e il caso esaminato dalla Corte (pensione anticipata di vecchiaia) qual è la differenza?

Considerata la parità di condizioni/requisiti (età di almeno 62 anni, anzianità contributiva 41 anni + 10 mesi – donna) la differenza può essere individuata in **chi** ha deciso per la cessazione dal servizio; nel caso esaminato dalla Corte costituzionale è stata la dipendente a dimettersi, motivo per cui *“non è irragionevole il differimento e la rateizzazione del TFS”*, diverso sarebbe stato, presumibilmente, se a decidere fosse stata l'Amministrazione collocando la dipendente a riposo d'ufficio a causa del compimento dei 62 anni e del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio.

Fatta questa premessa non possiamo non stigmatizzare la visione che viene fornita del trattamento di fine servizio: una sorta di regalia al termine della carriera motivo per cui si può tranquillamente decidere di *“rinviare e rateizzare”* l'erogazione; non considerando invece che mensilmente sulla busta paga di ogni dipendente pubblico viene effettuata una ritenuta per la costituzione del Trattamento di fine servizio, parte a carico del lavoratore (fatta eccezione negli Enti pubblici non economici) e parte a carico del datore di lavoro.

La busta paga – cedolino stipendiale – è la mappa nella quale appare quanto paga il dipendente e, invisibile al lavoratore, quanto paga il datore di lavoro.

Nella seconda parte della busta paga, nei *“Dati di dettaglio della retribuzione”*, nella sezione *“Ritenute previdenziali”* c'è un campo denominato *“Opera di previdenza”* (leggasi: TFS); accanto a quest'ultimo troviamo un imponibile e una aliquota percentuale e, quindi, la relativa *“trattenuta”* ogni mese e anche sulla tredicesima mensilità.

| DATI DI DETTAGLIO DELLA RETRIBUZIONE |                               |            |              |         | Ritenute |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------|--------------|---------|----------|
| Cod.                                 | Descrizione                   |            |              |         |          |
| Ritenute                             |                               |            |              |         |          |
|                                      | PREVIDENZIALI                 | Imponibile | Aliquota     | Importo |          |
|                                      | OPERA DI PREVIDENZA           | 2.780,92   | 2,500 su 80  | 55,62   |          |
|                                      | INPDAP                        | 2.780,92   | 8,800 su 100 | 244,73  |          |
|                                      | FONDO CREDITO                 | 2.780,92   | 0,350 su 100 | 9,73    |          |
|                                      | Totale ritenute previdenziali |            |              |         | 310,08   |

Questo è quello che vede (e sente!) il lavoratore tutti i mesi, di seguito una descrizione del sistema "Ritenute per Opera di previdenza (leggasi TFS):

| <b>Dipendenti civili e militari dello Stato</b> |            |            |          |                  |          |        |
|-------------------------------------------------|------------|------------|----------|------------------|----------|--------|
| Descrizione                                     | Imponibile | Dipendente |          | Datore di lavoro |          | Totale |
|                                                 |            | Misura (1) | Ritenuta | Misura (2)       | Ritenuta |        |
| Opera di previdenza                             | 2.780,92   | 2,50 su 80 | 55,62    | 7,10 su 80       | 157,96   | 213,57 |

(1) 2,50 su 80 equivale a 2 su 100; (2) 7,10 su 80 equivale a 5,68 su 100

Analogo sistema vale per i dipendenti degli enti locali e del SSN, con una variazione della misura dell'aliquota a carico del datore di lavoro.

Per l'esempio in esame, le voci retributive che compongono l'imponibile sono:

- Stipendio base
- Indennità Integrativa Speciale (IIS)
- Indennità di Amministrazione/Ente
- Retribuzione Individuale di anzianità (RIA)

Annualmente ai fini del TFS viene versato:

- Dipendente:  $55,62 \times 12 = 667,42$
- Datore lavoro:  $157,96 \times 12 = 1.895,48$
- **Totale annuale:** € 2.562,90 + € 187,66 (sulla 13<sup>a</sup>) = **€ 2.750,55**

**Chiarito come "funziona" il TFS, si può continuare a sostenere che si tratti di una "regalia"?**

Roma, 4 luglio 2019.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Massimo Battaglia