

LEGGE DI BILANCIO 2025: LE NOVITÀ PER LE FUTURE PENSIONI E IL WEBINAR DELL'ANP

La legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025) ha introdotto alcune significative modifiche alla disciplina del collocamento a riposo dei dipendenti pubblici. Si tratta di norme che hanno l'evidente scopo di incentivare la permanenza in servizio del personale, per ritardarne il collocamento a riposo incidendo così favorevolmente sull'andamento della spesa pensionistica. È presumibile che l'obiettivo sia quello di scongiurare l'aumento dell'età pensionabile e dei requisiti ordinari di anzianità contributiva che, secondo stime ISTAT note da tempo, dovrebbe verificarsi nei prossimi anni.

Per l'approfondimento su tale materia invitiamo i soci a partecipare al webinar dal titolo "Legge di bilancio 2025: novità per le pensioni" che si svolgerà il prossimo 29 gennaio alle ore 16:30.

Esaminiamo nel dettaglio le nuove norme introdotte.

1. Innalzamento età pensionabile

La novità più rilevante è quella disposta dai commi 162 e 163 che innalzano l'età pensionabile da 65 a 67 anni e aboliscono le norme che prevedevano quanto segue:

- l'obbligo del collocamento a riposo d'ufficio dei dipendenti che, raggiunta l'età di 65 anni, erano anche in possesso dei requisiti ordinari di anzianità contributiva (41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini)
- la facoltà, per l'Amministrazione, di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti al raggiungimento dei requisiti ordinari, indipendentemente dall'età anagrafica.

Tali norme sono state abrogate e, pertanto, **prima del raggiungimento dell'età anagrafica di 67 anni il collocamento a riposo potrà avvenire solo a domanda dell'interessato e non più d'ufficio**. Di conseguenza, il personale che raggiunge i requisiti di anzianità contributiva ordinari prima del compimento dei 67 anni resterà automaticamente in servizio, senza che debba presentare alcuna istanza.

È interessante osservare che la norma, in realtà, non fissa a 67 anni il limite di età, ma dispone che esso coincida con l'età anagrafica prevista per l'accesso alla pensione di vecchiaia. Se tale limite, pertanto, dovesse essere innalzato nei prossimi anni, ciò comporterebbe analogo innalzamento anche del limite di età per il collocamento a riposo d'ufficio dei dipendenti pubblici.

2. Trattenimento in servizio

Il comma 165 introduce una nuova possibilità di trattenimento in servizio oltre l'età pensionabile, ora fissata a 67 anni, la quale si aggiunge a quelle già esistenti che non vengono abrogate:

- **il trattenimento in servizio qualora, raggiunta l'età di 67 anni, non si sia in possesso dell'anzianità contributiva minima di 20 anni.** Ricordiamo che in questo caso il trattenimento è un diritto del lavoratore e, a domanda, va sempre concesso dall'Amministrazione, non oltre il compimento dei 70 anni
- **il trattenimento in servizio dei dipendenti coinvolti in progetti internazionali in lingua straniera, qualora la partecipazione del lavoratore sia necessaria alla riuscita del progetto.** Ricordiamo che questa tipologia, a differenza dalla precedente, è una facoltà discrezionale dell'Amministrazione.

A queste due tipologie di trattenimento in servizio che, come abbiamo osservato, non sono abrogate, se ne aggiunge una del tutto nuova, ovvero la possibilità, per l'Amministrazione, di **trattenere in servizio una quota di dipendenti, non superiore al 10% della relativa facoltà**

assunzionale autorizzata, previa disponibilità degli interessati, per lo svolgimento di attività di tutoraggio e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. L'individuazione di tale personale, da parte dell'Amministrazione, dovrà avvenire esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative e del merito. Il trattenimento non potrà comunque protrarsi oltre il compimento dei 70 anni di età.

Sottolineiamo che questa nuova tipologia di trattenimento in servizio non si configura come un diritto del lavoratore ma come una mera facoltà dell'Amministrazione che potrà discrezionalmente decidere se esercitarla o meno. Inoltre, essa è limitata al 10% della facoltà assunzionale, non dell'organico; pertanto, per fare un esempio, qualora nel 2025/2026 fosse autorizzata l'assunzione, a livello nazionale, di 400 nuovi dirigenti scolastici, la facoltà di trattenimento sarebbe comunque limitata, al massimo, a 40 posti.

3. **Rinuncia al versamento dei contributi (c.d. "Bonus Maroni")**

Il "Bonus Maroni" consiste nella possibilità, offerta al dipendente che abbia raggiunto i requisiti di anzianità contributiva per il collocamento a riposo prima dell'età per la pensione di vecchiaia, di restare in servizio rinunciando al versamento dei contributi previdenziali. Tale possibilità finora era riservata a coloro che raggiungevano il requisito "quota 103" e aveva una portata limitata; il comma 161 la estende a tutti coloro che raggiungono i requisiti ordinari, ovvero 41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini, purché tali requisiti siano maturati entro il 31 dicembre 2025.

Ad esempio, una dipendente che raggiunga il requisito di 41 anni e 10 mesi di anzianità contributiva al compimento dei 64 anni di età potrà chiedere di non versare più i contributi previdenziali fino al collocamento a riposo, ovvero fino ai 67 anni previsti ora come nuovo limite di età, ferma restando la possibilità di pensionamento anticipato. Qualora tale facoltà sia esercitata, **l'importo corrispondente ai contributi previdenziali, che per i dipendenti pubblici è pari all'8,80% della retribuzione, non sarà più versato all'INPS ma trattenuto in busta paga e non assoggettato a tassazione.**

Ciò comporta, conseguentemente, che il montante contributivo resterà invariato. In altre parole, dalla data dell'esercizio dell'opzione, il periodo di lavoro non sarebbe più valido agli effetti pensionistici. Si tratta, pertanto, di una possibilità che va attentamente vagliata dai lavoratori interessati perché, sebbene nell'immediato essa apporti un indubbio vantaggio, potrebbe ripercuotersi negativamente sull'importo dell'assegno di pensione.