****

**Sintesi Intervento Tiziana Cignarelli, Segretario Generale**

**Una disomogeneità complessiva partita da lontano e aggravata da interventi frammentati e contraddittori a discapito dei dipendenti pubblici e, a volte, con inaccettabili disparità di trattamento all’interno del settore pubblico o, peggio ancora, tra categorie di dipendenti pubblici. Eppure la spesa complessiva per i dipendenti pubblici diminuisce, mentre aumentano entrate fiscali e contributive da rapporti di lavoro subordinato**

* **il 51,4% del totale del gettito fiscale versato dai dichiaranti è dovuto ai dipendenti pubblici**

Partiamo dal dato registrato negli ultimi anni, di aumento del gettito da lavoro dipendente per effetto delle entrate IRPEF e contributi previdenziali, di cui i dipendenti pubblici sono una parte erogatrice consistente e vi sono stime secondo cui il 51,4% del totale del gettito fiscale versato dai dichiaranti è dovuto ai dipendenti pubblici (fonte: Itinerari Previdenziali).

**Tra le entrate dello Stato dovute ai contributi da lavoro dipendente, si registra un aumento dei versamenti contributivi o comunque una stabilizzazione degli stessi, a fronte della riduzione della forza dei dipendenti pubblici.**

Il costo del lavoro pubblico dipendente è uno dei pochi costi della PA in diminuzione da anni e il numero dei dipendenti e degli organici è diventato gravemente insufficiente; sostanzialmente i risparmi di spesa su lavoro pubblico si sono concretizzati già da alcuni anni, per cui il personale sta lavorando di più e in condizioni inadeguate. Ancora poco o nulla è ritornato a loro beneficio, almeno stipendiale.

**Non si può quindi partire dal solito discorso delle risorse perché questo settore, personale pubblico, è in credito con il ritorno da parte dello Stato e delle PA a sostegno del rapporto di lavoro dipendente.**

* **Una disciplina frastagliata e una disomogeneità di trattamenti**

Per avere un’idea della purtroppo frastagliata e frammentata disciplina, basta guardare alla misura del contributo accantonato in regime di TFS e TFR: per gli iscritti all’ex ENPAS in regime di TFS il contributo è pari al 9,60% sull’80,00% della retribuzione utile con rivalsa del 2,50% a carico del dipendente (importo pari al 7,68% sul 100% di cui il 2,00% a carico del dipendente); per gli stessi in regime di TFR l’accantonamento è pari al 9,60% sul 100% della retribuzione utile. Per gli iscritti all’ex INADEL in regime di IPS il contributo è ripartito nella misura del 3,60% a carico dell’ente e del 2,50% a carico del dipendente sull’80% (pari al 4,88% sul 100%) della retribuzione media utile; per gli stessi in regime di TFR l’accantonamento è pari al 6,10% sul 100% della retribuzione utile. Infine, per i dipendenti degli Enti pubblici non economici in regime di IA non è prevista alcuna contribuzione; per gli stessi in regime di TFR l’accantonamento è pari al 6,91% del 100% della retribuzione utile a carico solo secondo il regime dell’art. 2120 C.C. (sulla materia vedere art. 1 co. 6, 7, 8 DPCM 20/12/1999).

Riguardo alla misura dell’indennità corrisposta: per gli iscritti all’ex ENPAS in regime di TFS l’indennità è pari ad un dodicesimo dell’80,00% della retribuzione contributiva annua utile percepita alla cessazione dal servizio per il numero degli anni utili ai fini del calcolo; per gli stessi in regime di TFR l’indennità è pari alla somma dell’accantonamento annuale rivalutato della misura del 6,91% del 100% (N.B.: a fronte di un accantonamento del 9,60%) della retribuzione utile annuale. Per gli iscritti all’ex INADEL in regime di IPS, l’indennità è pari a un quindicesimo dell’80,00% della retribuzione contributiva utile percepita negli ultimi 12 mesi di servizio per il numero degli anni utili ai fini del calcolo; per gli stessi in regime di TFR l’indennità è pari alla somma dell’accantonamento annuale rivalutato della misura del 6,91% del 100% (N.B.: a fronte di un accantonamento del 6,10%) della retribuzione utile annuale. Infine, per i dipendenti degli Enti pubblici non economici l’indennità è “pari a tanti dodicesimi dello stipendio annuo complessivo in godimento [alla cessazione]…quanti sono gli anni di servizio prestato”, a totale carico dell’ente (L. 70 del 1975); per gli stessi in regime di TFR la prestazione è calcolata con i criteri previsti dall’art. 2120 C.C., dunque con l’accantonamento annuale in misura pari al 6,91% del 100% della retribuzione utile (sulla materia vedere art. 1 co. 6, 7, 8 DPCM 20/12/1999).

* **L’erogazione differita. Il richiamo della Corte Costituzionale**

Sulla questione dei tempi che intercorrono tra la cessazione e il pagamento dell’indennità si è recentemente pronunciata la Corte Costituzionale la quale, confermando la differenza tra il lavoro pubblico e il lavoro privato, ha ritenuto che “il regime di pagamento differito [delle indennità di fine servizio]…sperequato” (Corte Costituzionale sentenza n. 159 del 25/6/2019). La sentenza si è pronunciata in merito al differimento di 24 mesi del pagamento del TFS nel caso cessazione per dimissioni e non ha inteso pronunciarsi in riferimento al caso di cessazione per limiti di età o anzianità massima di servizio; nel contempo ha però ritenuto di non poter “**esimersi dal segnalare al Parlamento l’urgenza di ridefinire una disciplina non priva di aspetti problematici, nell’àmbito di una organica revisione dell’intera materia, peraltro indicata come indifferibile nel recente dibattito parlamentare**” (Corte Costituzionale sentenza citata).

Per molti aspetti, tuttavia, la Corte ha rinviato ad auspicati interventi del Legislatore.

* **Quadro anomalo e discriminatorio. La necessità di una riforma**

**Ci troviamo pertanto di fronte a un quadro retributivo su TFS e TFR non equo, anomalo e a volte discriminatorio, che richiede urgenti modifiche e armonizzazioni da parte del Legislatore, a maggior ragione dopo le sentenze della Cassazione e della Corte Costituzionale**.

Ultimamente, la Ragioneria generale dello Stato non ha condiviso due proposte di legge volte ad accelerare il pagamento del TFS.

Tuttavia, **la Corte costituzionale ha chiesto una riforma per ridurre le disparità di trattamento tra pubblico e privato, per cui si attende in tal senso una riforma molto più ampia e generale per la parità dei criteri e modalità di calcolo del TFS di tutti i dipendenti pubblici, che potrebbe costituire occasione utile anche per migliorare l’efficienza e l’equità del sistema, senza nemmeno determinare scompensi di copertura finanziaria con opportuni tetti o correttivi.**

**Non è accettabile la disparità di trattamento che si sta determinando nei criteri di calcolo tra i diversi tipi di TFS**:

- Indennità di buonuscita: per i dipendenti dello Stato e delle Amministrazioni Statali (Ministeri, Agenzie Fiscali, Scuola, AFAM, Università) e il personale civile e militare, calcolata con 1/12 dell’ 80% dell’ultima retribuzione mensile, moltiplicata per gli anni di servizio;

- Indennità premio di servizio: per i dipendenti degli Enti Locali, delle Regioni e del Servizio Sanitario Nazionale, calcolata con 1/15 dell’80% dell’ultima retribuzione annua, moltiplicata per gli anni di servizio;

- Indennità di anzianità: per i dipendenti degli Enti Pubblici non Economici e delle Camere di Commercio (Amministrazioni dell’ex Parastato), calcolata con 1/12 dello stipendio tabellare e indennità integrativa speciale.

**Non sono più accettabili differimenti e rinvii delle tempistiche di pagamento del TFS, né lo spezzettamento delle modalità di erogazione delle somme, ormai non più versate in unica soluzione, ma suddivise in rate annuali diluite nel tempo.**

**Non è accettabile la riduzione del diritto all’anticipo del TFS, sia nella casistica che nell’entità degli importi.**

**Non è accettabile la diversa tassazione dei vari TFS: Indennità di buonuscita, Indennità premio di servizio e Indennità di anzianità.**

**Non è accettabile l’ulteriore disparità di trattamento verificatasi in alcuni Enti addirittura tra categorie di dipendenti.**

* **Necessario armonizzare, occorre trovare un correttivo**

Ad es. la norma dell’ingresso del TFR è entrata in vigore il 1 primo giugno 1982 ad opera della Legge 287/1982 che ha modificato l’art. 2120 c.c.

La norma riguardava tutti i dipendenti, pubblici e privati.

Ebbene, nel pubblico impiego il TFR ha avuto un’applicazione di fatto rinviata per effetto di provvedimenti di dubbia legittimità secondo l’orientamento della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione che graniticamente affermano che la disciplina del TFS (che sarebbe dovuta cessare al primo giugno 1982 per effetto della successione di legge rappresentata dalla L. 297/1982 e che invece è stato prorogata fino al primo gennaio 2001) non può essere disciplinata in ogni aspetto che da norme di legge, mai da provvedimenti di rango inferiore, né normativi, né pattizi.

**La divaricazione tra pubblico e privato, quindi, arriva da lontano, trovando le prime deviazioni nel discutibile DPCM 20 dicembre 1999, con il quale si è ancora stiracchiata l’entrata in vigore del TFR per i dipendenti pubblici fino al primo gennaio 2001. Gli interventi della Corte Costituzionale non sono riusciti a dirimere tutte le questioni, pur avendo evidenziato contrasti con la garanzia costituzionale della giusta retribuzione.**

In un quadro così magmatico e frastagliato, certamente occorrono opportuni interventi di armonizzazione tra pubblico e privato, ma non “mettendo toppe”, che inciderebbero su un assetto ormai squilibrato e discriminatorio, in cui si sono creati spazi di discrezionalità e disparità non gestiti dal legislatore, ma legati a singole interpretazioni o a specifici settori (Stato, alcune PA, Enti Previdenziali) o categorie di dipendenti, essendosi quindi determinato negli anni un contesto inaccettabilmente sperequativo.

Un settore evidentemente indebolito negli anni che, come visto, contribuisce in modo consistente alle entrate fiscali e contributive Statali e pubbliche, non può poi essere anche oggetto di discriminazione e disparità di trattamento interne ed esterne.

**La possibilità di applicare il TFR secondo la successione di sole leggi, ritenute inderogabili in materia dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità, così come per i dipendenti privati, secondo la norma generale di cui alla L. 297/82, può ristabilire parità di trattamento ed equità e trovare un correttivo per la compatibilità finanziaria nell’apposizione di un tetto massimo**, analogamente alla tecnica ormai consolidata introdotta con il limite retributivo dei 240 mila euro annui, aumentato nell’ambito dei vincoli di bilancio o secondo i parametri e meccanismi di equità e sostenibilità economica avallati dalla Corte Costituzionale con la recente sentenza n. 19 del 2025 in materia di rivalutazione delle pensioni.