



TRIBUNALE DI VIBO VALENTIA

Sezione Lavoro

Oggetto: ricorso ex art. 700 c.p.c.

Il Giudice del lavoro dott.ssa Annalisa Gualtieri,

letti gli atti di causa e sciogliendo la riserva assunta all'udienza del [REDACTED] 14 ha emesso la seguente

ORDINANZA

nel Proc. Spec. R.G. n. [REDACTED] 4 pendente

TRA

[REDACTED]
[REDACTED]

ricorrente

E

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA - UFFICIO
SCOLASTICO REGIONALE PER LA CALABRIA**

([REDACTED] ex art. 417-bis c.p.c.)

resistente

PREMESSO

Con ricorso d'urgenza in corso di causa depositato in data [REDACTED] [REDACTED], dipendente a tempo indeterminato del M.I.U.R. e attualmente dirigente scolastico presso il [REDACTED] di Vibo Valentia per effetto – da ultimo – di conferimento di incarico biennale con scadenza al 31 agosto 2015, lamentava l'illegittimità dell'operato dell'Amministrazione convenuta, la quale, con comunicazione del [REDACTED] collocava d'ufficio a riposo la ricorrente a far data dal 31.08.2014 poiché in possesso dei requisiti utili.

Chiedeva pertanto l'immediata sospensione dell'efficacia del provvedimento di collocamento a riposo d'ufficio e la declaratoria del diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro e alla permanenza in servizio e nella sede.

Richiamava, a sostegno delle proprie ragioni, l'assenza di motivazione del provvedimento impugnato, la violazione dell'art. 24 del decreto legge n. 201/2011, convertito in legge n. 124 del



201, come successivamente innovato dall'art. 2, commi 4 e 5, del d.l. n. 101/2013 (conv. in legge n. 125/2013), sostenendo l'assenza sia del requisito contributivo che della c.d. massima anzianità ordinamentale alla data del collocamento in quiescenza, nonché la violazione degli obblighi contrattualmente già assunti con il conferimento dell'incarico dirigenziale.

La ricorrente pertanto non avrebbe dovuto essere destinataria del provvedimento impugnato anche alla luce della previsione contenuta nel comma 6, lettera c) dell'art. 24 cit. in base al quale deve tenersi conto della rideterminazione dei nuovi requisiti di accesso al pensionamento (pari a 66 anni e 3 mesi) ai fini del collocamento a riposo.

La norma in questione, secondo l'assunto difensivo, avrebbe operato una automatica ed implicita modifica al limite ordinamentale massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio, trovando conforto anche nella recente pronuncia del TAR Lazio n. 2446/2013 che aveva annullato la circolare n. 2/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica *"nella parte in cui essa univocamente stabilisce che l'amministrazione dovrà collocare a riposo al compimento del 65° anno di età i dipendenti che nell'anno 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva, o comunque del requisito prescritti per l'accesso ad un trattamento pensionistico diverso dalla pensione di vecchiaia"*.

La disposizione di cui all'art. 24 del decreto legge n. 201/2011, era poi stata successivamente innovata dall'art. 2, commi 4 e 5, del d.l. n. 101/2013 (conv. in legge n. 125/2013): tale ultima norma, seppur qualificata dal Legislatore quale norma di interpretazione autentica, era da ritenersi in realtà innovativa della precedente riforma Monti-Fornero, con conseguente divieto di sua applicazione retroattiva.

In subordine, lamentava altresì la violazione della normativa sul trattenimento in servizio, stante la previsione del citato comma 5, il quale – fornendo una interpretazione da attribuire al quarto comma dell'art. 24 – fa espressamente salvi i casi di trattenimento in servizio.

Quanto alla sussistenza del requisito del periculum lamentava che, stante l'imminente inizio del nuovo anno scolastico, la perdita dell'attuale sede di servizio per effetto di nuova assegnazione ad altro dirigente avrebbe causato un irreparabile danno alla professionalità sino ad ora acquisita, peraltro in prossimità della fine di una lunga carriera, con inevitabili ripercussioni sugli aspetti "socio-relazionali incidenti sulla dignità personale e sul patrimonio professionale, culturale ed esperienziale costruito nel tempo" (cfr. pag. 23 del ricorso).

Costitutosi in giudizio il MIUR chiedeva il rigetto del ricorso per insussistenza di entrambi i presupposti adducendo la piena legittimità del proprio operato in applicazione del quadro normativo



e regolamentare vigente nonché l'insussistenza di qualsivoglia pregiudizio connotato dall'irreparabilità.

OSSERVA

La domanda cautelare invero si prospetta insuscettibile di accoglimento per carenza di entrambi i requisiti.

Secondo quanto previsto dall'art. 700 c.p.c., costituisce condizione di ammissibilità della domanda di provvedimento atipico d'urgenza l'esistenza del "*fondato motivo di temere che, durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile*".

Occorre evidenziare che il *periculum in mora* non può identificarsi, *sic et simpliciter*, con il danno derivante dal comportamento lamentato, ossia, ma è dato dal pregiudizio che, può derivare dall'attesa della decisione di merito; pertanto spetta a chi promuove il giudizio cautelare allegare e provare, con fatti specifici, che il protrarsi della situazione ritenuta antigiuridica possa arrecargli danni gravi, non ristorabili neppure successivamente.

L'osservanza del rigoroso onere della prova circa l'attualità irreparabilità del pregiudizio in sede cautelare, vale a maggior ragione nel rito del lavoro per il quale, la maggiore snellezza derivante dalla specialità del rito da un lato, e l'inevitabile compressione del diritto di difesa nell'ambito della procedura d'urgenza dall'altro, impongono un vaglio particolarmente attento e rigoroso della sussistenza dei requisiti posti congiuntamente della norma, e segnatamente del *periculum in mora*, in entrambe le sue articolazioni.

Affermare o negare tale presupposto, non può prescindere, soprattutto in materia lavoristica - ove è più forte la tentazione di ritenerlo *in re ipsa* attesa l'inevitabile ripercussione che ogni visione alla sfera del lavoratore a direttamente o indirettamente sui suoi diritti fondamentali in quanto persona - dall'esame di dettagliate specifiche allegazioni, posto che - in caso contrario- l'eccezionalità della tutela d'urgenza corre il rischio di trasformarsi in una forma ordinaria di impugnativa e dunque in un'ulteriore ed alternativo grado di giudizio.

Pertanto non possono ravvisarsi deroghe all'impianto tecnico della tutela ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ. come normativamente tipizzata, non esistendo previsione di legge che escluda la necessità della verifica del requisito del "*periculum in mora*".

Ne consegue che l'esistenza del requisito in esame deve essere accertata in concreto riguardo all'effettiva situazione prospettata dalla parte ricorrente, sulla quale incombe l'onere di allegazioni puntuali sulle circostanze di fatto dalle quali sia desumibile l'effettivo rischio che, nel tempo occorrente per l'espletamento del processo di merito, la situazione prospettata possa configurarsi



quale fonte di pregiudizio irreparabile, in quanto, come sostenuto nel caso *de quo*, venga irrimediabilmente compromessa la professionalità acquisita nel corso della carriera scolastica.

Orbene a sostegno di tale assunto alcunché è stato allegato o dedotto, ritenendosi semmai da parte di questo Giudice che proprio il bagaglio professionale acquisito e consolidato per effetto di una lunga carriera sia quello meno sottoposto al rapido depauperamento: la professionalità acquisita dopo molti anni di servizio infatti è ben consolidata rimanendo immune da irreparabili quanto repentine *deminutio*.

La domanda non può trovare accoglimento nemmeno sotto il profilo del fumus.

La novità della questione sollevata rende opportuno effettuare anche una breve disamina del quadro normativo applicabile *ratione temporis*.

Occorre premettere che la fattispecie sottoposta al vaglio dell'odierno Giudicante rientra nell'ordinaria ipotesi di collocamento a riposo per raggiungimento del limite di età.

Deve essere in primo luogo disattesa la preliminare eccezione di illegittimità del provvedimento di collocamento a riposo per difetto di motivazione: invero la comunicazione del [REDACTED] contiene una motivazione "per relationem" alla Circolare n. 2855 del 23.12.2013 esplicativa del D.M. 1058 del 23.12.2013 sulle "Cessazioni dal servizio personale scolastico 1 settembre 2014. Trattamento di quiescenza. Indicazioni operative", la quale sancisce l'obbligo del collocamento a riposo d'ufficio per il personale che alla data del 31.12.2011 abbia maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del d.l. 201/2011 (per età, anzianità contributiva o per quota).

La ricorrente pone a base della propria pretesa, in primo luogo, la previsione di cui all'art. 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, convertito in legge con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

La norma va letta nell'ambito del più complesso intervento di riforma del sistema pensionistico, c.d. Riforma Monti - Fornero, che ha introdotto importanti novità nel sistema previdenziale, tra cui, l'innalzamento dei requisiti anagrafico contributivi per la pensione di vecchiaia; la sostituzione delle pensioni di anzianità con quelle che il decreto-legge stesso chiama pensioni anticipate; l'estensione



pro rata dal 2012 del calcolo contributivo anche ai lavoratori non toccati dalla precedente legge n. 335/1995, c.d. Riforma Dini.

Quanto all'impugnato provvedimento che ha disposto il collocamento a riposo occorre riferirsi al terzo comma dell'articolo cit. il quale, per quel che qui interessa, dispone:

“Il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto....”

Il successivo comma 14 altresì dispone:

“Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad applicarsi ai soggetti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2011...”

I requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia sono stati rideterminati avendo riguardo a distinte platee di destinatari, in particolare (art. 24 comma 6, lett. c):

“c. **per i lavoratori dipendenti e per le lavoratrici dipendenti** di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, e successive modificazioni e integrazioni, la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima il requisito anagrafico di sessantacinque anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel sistema misto e il requisito anagrafico di sessantacinque anni di cui all'articolo 1, comma 6, lettera b), della legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni, è determinato in 66 anni.”

Dal disposto del 6° comma, sopra riportato, si ricava la norma costitutiva del nuovo regime del requisito anagrafico minimo della pensione di anzianità a decorrere dal 1° gennaio 2012 (v. secondo periodo del 3° comma dell'art. 24).

La ricorrente ritiene che il suo caso rientri nell'ambito soggettivo di applicazione del nuovo regime, invocando a tal fine, il primo periodo del 3° comma dell'art. 24 secondo cui: **“Il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.”**



In altre parole, interpretando questa parte del 3° comma, sostiene che la normativa pregressa (quella vigente prima della entrata in vigore del decreto legge) possa trovare applicazione solo nei confronti di coloro che abbiano conseguito il requisito di età e di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2011 per entrambi i trattamenti pensionistici (vecchiaia e anzianità) laddove, nel caso in esame, ella non aveva conseguito il requisito richiesto ai fini della pensione di anzianità e neppure quello previsto ai fini della pensione di vecchiaia (pag. 2 del ricorso) in quanto ha compiuto il 65° anno di età in data 20.03.2014, anno nel quale - come visto - il requisito di età per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia matura, con il nuovo regime, solo con il compimento del 66° anno di età.

L'assunto di parte ricorrente, di poter optare per il nuovo regime, non è condivisibile perché si fonda su una lettura parziale delle disposizioni sopra riportate.

Il comma 5° e il comma 6° dell'art. 24 vanno letti congiuntamente per comprendere l'ambito soggettivo di applicazione delle nuove disposizioni.

Esso è determinato dal rinvio compiuto dal comma 6° ai "soggetti" di cui al comma 5°. Testualmente nell'esordio del comma 6 si dice: **"Relativamente ai soggetti di cui al comma 5"** ovvero **"ai soggetti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento"**.

La ricorrente non rientra tra "i soggetti che a decorrere dal 1° gennaio 2012 maturano i requisiti per il pensionamento" perché il requisito per il pensionamento, poiché in possesso della c.d. "quota 96", lo aveva già maturato prima, ovvero entro il 31 dicembre 2011: a tale data infatti Ella vantava 36 anni, 5 mesi e 15 giorni di contribuzione nonché un'età anagrafica di 62 anni, 9 mesi e 11 giorni.

Questa lettura è confermata dalla normativa di transizione, per la quale non vi è alcuna distinzione tra l'uno o l'altro trattamento pensionistico (pensione di anzianità o pensione di vecchiaia).

Non per nulla nel comma 3°, primo periodo, si utilizza la disgiuntiva "o" indicando che il diritto soggettivo la cui maturazione rileva, per sancire un discrimine tra vecchio e nuovo regime, è indifferentemente sia il diritto alla pensione di anzianità che il diritto alla pensione di vecchiaia (come regolati nel precedente regime).

La disciplina transitoria si ricostruisce leggendo congiuntamente il ridetto comma 3° (primo periodo) e il comma 14° dell'art. 24.

Il combinato disposto di questi due commi conferma che sono esclusi dall'applicazione della nuova disciplina tutti coloro che, come la ricorrente, abbiano maturato i requisiti per accedere ad un trattamento pensionistico (di vecchiaia o di anzianità) prima della fatidica data del 31 dicembre 2011.

Recita la prima parte del comma 14:



“Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad applicarsi ai soggetti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2011...”.

La norma nel porre un limite temporale all'applicabilità della vecchia disciplina utilizza una formula verbale, “continuano ad applicarsi”, che non lascia alcun margine di apprezzamento agli interessati, non li abilita a sottrarsi al precedente regime.

Non dà facoltà agli interessati di optare, a domanda, per il nuovo regime.

Nessuna norma in tal senso si ricava dal complesso disposto normativo sopra riportato.

In secondo luogo va rilevato che successivamente il d.l. n. 101/2013, entrato in vigore il 1 settembre 2013, convertito nella legge 30.10.2013 n. 125, ha fornito una interpretazione autentica del citato articolo 24 prevedendo che:

“ L'art. 24, comma 3, primo periodo del decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214 si interpreta nel senso che il conseguimento da parte di un lavoratore dipendente delle pubbliche amministrazioni di un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta obbligatoriamente l'applicazione del regime di accesso e delle decorrenze previdente rispetto all'entrata in vigore del predetto articolo 24.

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 e' 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”.

Ad avviso di chi scrive la questione per cui è causa può essere risolta a prescindere da quella concernente la sua applicabilità della disposizione di cui all'art. 24, comma 4, d.l. n. 201/2011 anche a coloro che abbiano maturato i requisiti di accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2011.

Deve, infatti, ritenersi che il principio di incentivazione alla permanenza in servizio sino a 70 anni previsto dall'art. 24, comma 4, d.l. n. 201/2011, nell'ambito del settore del pubblico impiego può operare solo compatibilmente con le norme speciali di tale settore che disciplinano in generale la cessazione del rapporto all'atto del raggiungimento di una determinata età e, in forma speciale, le singole ipotesi di possibile prosecuzione oltre il normale limite.



Deve, infatti, rilevarsi che, a differenza di quanto avviene nell'ambito del lavoro privato in cui la maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia non implica la risoluzione del rapporto di lavoro ma rende soltanto possibile il recesso ad nutum (come si desume dalle disposizioni di cui agli artt. 6 d.l. 22.12.1981, n. 791, 6 l. 29.12.1990, n. 407, 1, comma 2, d.gs. n. 503/1992 e 4, comma 2, l. 11.5.1990, n. 108, 6, comma 2 bis, d.l. n. 248/2007), nell'ambito del lavoro pubblico il raggiungimento di un determinato limite di età comporta la necessaria risoluzione del rapporto di lavoro – salvo, ove il lavoratore non abbia ancora maturato il diritto a pensione, il diritto di proseguire l'attività fino al massimo di settanta anni al fine di conseguire i requisiti pensionistici (Corte cost. n. 282 del 1991) – senza che il datore di lavoro debba adottare una specifica manifestazione di volontà.

Per i dipendenti dello Stato, infatti, l'art. 4 del d.P.R. n. 1092 del 1973, dispone che “Gli impiegati civili di ruolo e non di ruolo sono collocati a riposo al compimento del sessantacinquesimo anno di età; gli operai sono collocati a riposo al compimento del sessantacinquesimo anno di età, se uomini, e del sessantesimo anno di età, se donne” (tale disposizione deve intendersi integrata con il principio posto dalla citata sentenza della Corte cost. n. 282/1991 mentre, a decorrere dal 2012, salvo per coloro cui continuano ad applicarsi le previgenti disposizioni, i limiti di età devono essere intesi secondo quanto stabilito dall'art. 24, comma 6, d.l. n. 201/2011).

Il Consiglio di Stato ha invero affermato che “Al compimento del sessantacinquesimo anno di età, i dipendenti civili dello Stato, indipendentemente dalla circostanza che abbiano o meno raggiunto il limite di 40 anni di servizio, sono collocati a riposo, ex art. 4 comma 1 d.P.R. 29 dicembre 1973 n. 1092, non residuando in capo all'amministrazione alcuna valutazione discrezionale circa il trattenimento in servizio ed esaurendosi il relativo provvedimento in un atto ricognitivo di una situazione di fatto” (Cons. Stato, Sez. VI, 10/02/1999, n. 134).

Non poche disposizioni normative relative a specifici settori del pubblico impiego, analogamente a quanto prevede il citato art. 4 d.P.R. n. 1092/1973, fissano tassativi limiti di età oltre i quali il rapporto di lavoro non può proseguire: art. 12 l. n. 70 del 1975 per i dipendenti degli enti pubblici, art. 19 d.P.R. n. 382 del 1980 per i docenti universitari, art. 5 r.d.l. n. 511 del 1946 per i magistrati.

Solo entro ristretti limiti è possibile la temporanea prosecuzione del rapporto in base alle disposizioni di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 503 del 1992 che, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 72 del d.l. n. 112/2008, e da successive ulteriori modificazioni, prevede, a fronte della domanda di trattenimento in servizio, una mera facoltà dell'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accoglierla in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal dipendente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente



andamento dei servizi. E' evidente che la prestazione di attività lavorativa nell'ambito del settore pubblico non può rispondere all'interesse del solo lavoratore ma in primo luogo a quello dell'amministrazione la quale programma la propria attività in base alle risorse finanziarie ed umane disponibili potendo appunto tener conto del numero dei lavoratori in forze, in base all'età dei medesimi, essendo possibile computare in anticipo, salvo esigue eccezioni, quanti rapporti di lavoro verranno a cessare entro un determinato tempo.

La speciale disciplina relativa alla cessazione dei rapporti di lavoro pubblici per raggiungimento di limiti di età, funzionale, come detto, ad una corretta programmazione dell'attività dell'amministrazione e, in definitiva, al principio di buon andamento di cui all'art. 97 Cost. (nonché, in prospettiva futura, ai principi di equilibrio di bilancio e di sostenibilità del debito pubblico, in base al nuovo testo dell'art. 97 Cost. modificato dalla legge cost. 20.4.2012, n. 1), non può ritenersi abrogata o modificata dalle disposizioni di cui al d.l. n. 201 del 2011 che detta disposizioni generali sui requisiti per accedere ai trattamenti pensionistici, dovendo anzi ritenersi che il legislatore ha avuto cura di far salva espressamente l'applicazione delle speciali discipline di ciascun settore in materia di prosecuzione dell'attività di lavoro oltre i limiti stabiliti ordinariamente per il collocamento a riposo.

La finalità enunciata della normativa da ultimo citata, si riavvisa nel *"il rispetto, degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria"* e *"la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo"* (art. 24, comma 1).

Vengono anche indicati i principi e criteri utili a perseguire le dette finalità e cioè: *"a) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli; b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa; c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali"*.

Le norme che seguono tali enunciazioni generali devono essere interpretate nel senso che conducano all'attuazione delle finalità e non che le vanifichino o le eludano.

In particolare, la previsione di una flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici attraverso incentivi alla prosecuzione dell'attività lavorativa, in vista dell'obiettivo degli equilibri di bilancio e della sostenibilità del sistema pensionistico che, salvo il caso in cui sia strutturato come una normale assicurazione privata, viene necessariamente a gravare sul bilancio pubblico, si ottiene rendendo appetibile la prosecuzione dell'attività lavorativa in modo tale che si realizzi un doppio effetto benefico per le finanze pubbliche: da un lato il lavoratore percepirà la pensione in un tempo successivo a quello ordinario così da non gravare sul bilancio dell'ente di previdenza e dall'altro,



proseguendo l'attività, il datore di lavoro proseguirà i versamenti contributivi che, tendenzialmente, saranno proporzionati a retribuzioni relativamente elevate trattandosi di lavoratori al termine della carriera. Inoltre, i redditi da lavoro, essendo normalmente maggiori di quelli da pensione, consentono anche un maggiore gettito fiscale.

Se si ipotizza un meccanismo analogo di incentivi per il settore pubblico, senza limitazioni, la finalità enunciata dal legislatore potrebbe non essere conseguita.

Ai fini del rispetto dei complessivi vincoli di bilancio, tenuto conto della ricordata programmazione delle attività delle pubbliche amministrazioni, è necessario che il numero dei lavoratori in servizio sia corrispondente al massimo ai posti previsti nelle piante organiche e che la dinamica tra ingressi ed esodi sia agevolmente programmabile proprio grazie alle ricordate norme sulle cessazioni obbligatorie dei rapporti al raggiungimento di un determinata età (salvo le eccezioni sopra citate). Se invece fosse consentito, a mera richiesta, il trattenimento in servizio, ciò comporterebbe certo il differimento dell'onere del trattamento pensionistico, ma, ai fini degli equilibri di bilancio, non sarebbe vantaggioso poiché non solo l'amministrazione dovrebbe continuare ad erogare la retribuzione, laddove era prevista una cessazione del rapporto di lavoro, ma inoltre, continuando a rimanere occupato un posto della pianta organica, non sarebbe possibile eventualmente assumere un altro lavoratore a costi ovviamente minori o addirittura lasciarlo vacante con conseguente risparmio di spese.

Il comma 4 dell'art. 24 del d.l. n. 201/2011, dispone testualmente: *“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”*.

Il secondo periodo della citata disposizione prevede, invero, la facoltà dei lavoratori di permanere in servizio anche dopo il raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Al fine di garantire la effettiva permanenza al lavoro l'ultimo periodo del comma 4, deroga al regime di re cedibilità *ad nutum* per i lavoratori per i quali siano già maturati i requisiti pensionistici.



La norma, però, in conformità con i principi enunciati nel comma 1, espressamente fa salvi “i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza”. Tale inciso segue immediatamente l’espressione “Il proseguimento dell’attività lavorativa è incentivato”, per cui, anche letteralmente, non può non intendersi che i “limiti ordinamentali” sono quelli relativi al proseguimento dell’attività, anche in ossequio al principio di equità e solidarietà infragenerazionale.

Nessun obbligo aveva, dunque, l’amministrazione di consentire la prosecuzione del rapporto di servizio oltre l’età massima lavorativa, in quanto a tale data la ricorrente aveva già maturato, secondo la disciplina *ratione temporis* efficace nella specie, il minimo utile per l’accesso alle prestazioni previdenziali (c.d. quota 96): pertanto essendo altrettanto pacifica la circostanza che la stessa alla data del [REDACTED].2014 ha compiuto i 65 anni di età, il suo collocamento al 31.08.2014 è pienamente legittimo, poiché rispetta anche il limite obbligatorio di età ordinamentale.

Le finalità sopra enunciate continuano ad essere perseguire dal legislatore che, con d.l. 24 giugno 2014 n.90, conv. in legge 11 agosto 2014 n. 114, all’art. 1 (“Misure urgenti per il ricambio generazionale delle pubbliche amministrazioni”) ha disposto l’abrogazione dell’art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, l’art. 72, commi 8,9, e 10 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, disponendo altresì la revoca dei trattenimenti in servizio disposti ma non ancora efficaci alla data di entrata in vigore del decreto, la scadenza al 30 ottobre 2014 dei trattenimento in servizio in essere, prevedendo che per la scuola – al fine di salvaguardare la continuità didattica e di garantire l’immissione in servizio fin dal 1° settembre – i trattenimenti in servizio siano fatti salvi sino al 31.08.2014.

La novità della questione e la obbiettiva difficoltà interpretativa di plurime norme speciali giustifica l’integrale compensazione delle spese di lite di questa fase.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa richiesta, eccezione o conclusione, così provvede:

- a) rigetta il ricorso;
- b) compensa integralmente le spese di lite

Si comunichi integralmente alle parti.

Vibo Valentia, 16.09.2014

Il Giudice
Annalisa Gualtieri

