

<https://leautonomie.it/>

## **Il collocamento in quiescenza dei dipendenti con 65 anni di età**

22/09/2025 Arturo Bianco Pubblico Impiego

Le amministrazioni pubbliche possono darsi delle specifiche disposizioni per applicare le previsioni dettate dai commi 11 e 12 dell'articolo 12 del decreto legge n. 25/2025, per come convertito dalla legge n. 69/2025, che consentono loro per gli anni 2025 e 2026 di disporre il collocamento in quiescenza dei dipendenti che hanno raggiunto 65 anni di età e che hanno maturato i requisiti contributivi nel tetto massimo. Possibilità che può essere utilizzata per il 15% dei dipendenti e dei dirigenti che si trovano in questa condizione e comunque per almeno una unità.

Non è necessario il consenso del dipendente, né sono previste specifiche forme di relazione sindacale: le scelte delle amministrazioni o, per essere più precisi, delle giunte devono essere adeguatamente motivate con riferimento alle proprie esigenze organizzative.

Con questa scelta legislativa si è voluto introdurre un paracadute per rendere meno traumatiche le disposizioni dettate dalla legge di bilancio del 2025, che ricordiamo consente alle pubbliche amministrazioni di collocare in quiescenza esclusivamente i dipendenti che raggiungono l'età per il collocamento in quiescenza per pensione di vecchiaia. Ricordiamo che, come espressamente chiarito dalla direttiva della Funzione Pubblica dello scorso gennaio, *“il comma 162 della legge n. 207 del 2024, alla lettera a) ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, alla lettera b) ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a 67 anni di età. Ciò posto, ne consegue che restano confermati i provvedimenti di cessazione dal servizio già adottati dalle amministrazioni per i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione alla data del 31 dicembre 2024, cioè in presenza del previgente limite ordinamentale di 65 anni di età”*.

## LE SCELTE DELLE AMMINISTRAZIONI

L'applicazione della disposizione introdotta dal d.l. n. 25/2025 non ha la natura di un vincolo per le pubbliche amministrazioni: essa offre loro una possibilità, la cui attuazione richiede che venga adottata una specifica deliberazione da parte della giunta. La sede più idonea è il PIAO ed esattamente la sua sottosezione dedicata alla programmazione del fabbisogno.

Tutti gli enti che intendono utilizzare la disposizione devono in primo luogo individuare quanti sono i dipendenti *“in possesso congiuntamente dei requisiti anagrafici e contributivi”* previsti dal legislatore. Il tetto massimo è il 15% di coloro che negli anni 2025 e 2026 raggiungono contemporaneamente i 65 anni di età e l'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne. Questo tetto, disposizione assai utile per i comuni più piccoli, si applica comunque per almeno una unità, visto che è **previsto l'arrotondamento cd per eccesso**.

Dobbiamo ovviamente aggiungere che l'applicazione della disposizione determina delle cessazioni dal servizio. Quindi nei comuni, nelle province, nelle città metropolitane e nelle regioni, si abbassa la spesa per il personale e, di conseguenza, aumentano le capacità assunzionali a seguito del miglioramento del rapporto tra questi oneri e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità. Negli altri enti locali e negli enti regionali, si determinano cessazioni che possono essere nell'anno successivo essere sostituite da nuove assunzioni, visto che in queste amministrazioni continua ad essere utilizzato il metodo del cd turnover.

Le amministrazioni, ed è questo un elemento di cui occorre tenere conto, devono rispettare il preavviso di almeno 6 mesi.

Occorre che gli enti si diano dei criteri per decidere quali sono i dipendenti cui applicare la disposizione, soprattutto nel caso di una pluralità di soggetti che sono in possesso dei prima ricordati requisiti.

Il legislatore prevede espressamente che la decisione debba essere “motivata” e che essa debba fare “riferimento alle esigenze organizzative”, quali ad esempio la opportunità di dare corso ad un ricambio e/o interventi di cd razionalizzazione che determinino il superamento del vincolo ad avere coperta una specifica postazione di lavoro.

Si deve ricordare che la previsione legislativa è applicabile sia ai dirigenti che al personale dipendente, senza alcuna limitazione riferita alle aree di inquadramento. Ed ancora che il legislatore non prevede la necessità del consenso del dipendente né, tantomeno, che il procedimento debba essere attivato su iniziativa degli interessati. Non sono previste neppure specifiche forme di relazione sindacale né prima della deliberazione dell'ente né prima della sua concreta applicazione.

## **IL DETTATO NORMATIVO**

Il comma 11 dell'articolo 12 del d.l. n. 25/2025 introduce per gli anni 2025 e 2026 la possibilità, per tutte le PA, di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro, garantendo comunque un preavviso di almeno sei mesi, con i propri dipendenti e dirigenti che hanno compiuto 65 anni di età e che possano già godere della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato in base al requisito generale di anzianità contributiva. Ricordiamo che tale requisito matura a 42 anni e 10 mesi per gli uomini ed a 41 e 10 mesi per le donne.

La risoluzione deve essere da parte di ogni PA motivata con riferimento alle esigenze organizzative e può riguardare una quota massima pari al 15% (con arrotondamento all'unità superiore, quindi per tutti gli enti per almeno una unità) dei dipendenti che, in relazione ai loro dati anagrafici e contributivi, rientrano nell'ambito potenziale di applicazione di questa forma di risoluzione del rapporto di lavoro. Essa non si applica al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale. Ricordiamo che per i segretari la decisione spetta al Ministero dell'Interno.

La norma è applicabile ai dipendenti che rientrino nelle relative fattispecie di età anagrafica e di anzianità contributiva negli anni 2025 e 2026. Occorre aggiungere che l'atto di risoluzione, con il relativo preavviso, deve intervenire comunque entro l'anno 2026, mentre l'effetto di risoluzione potrebbe avere luogo anche nei primi mesi dell'anno successivo, in quanto, come specifica il comma 11, per come segnalato dal dossier degli uffici parlamentari, *“l'effetto risolutivo non può essere anteriore alla prima decorrenza utile per il summenzionato trattamento pensionistico anticipato”*.

Sono espressamente fatti salvi dal legislatore i trattenimenti in servizio disciplinati dall'articolo 11, commi 1 e 2, del d.l. n. 105/2023, cioè quelli possibili fino al 31 dicembre 2026, nel tetto delle facoltà assunzionali e per gli enti attuatori di interventi nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, dei dirigenti generali, anche apicali, dei dipartimenti o delle strutture corrispondenti, nonché il prolungamento degli incarichi dirigenziali conferiti o confermati in data antecedente a quella di entrata in vigore decreto legge n. 105/2023 "fino alla naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2026".

Ricordiamo che è stato chiarito che la disposizione sulla possibilità di trattenimento in servizio dei dirigenti generali non si applica ai responsabili incaricati di elevate qualificazioni negli enti privi di dirigente, anche se essi svolgono funzioni dirigenziali.

Il comma 12 detta le modalità di copertura degli oneri determinati dalla disposizione, oneri che per le regioni e gli enti locali sono a carico dei bilanci delle singole amministrazioni.