Analisi
Osservatorio Previdenza CGIL
14.11.2026

I tagli sul TFS e TFR dei dipendenti pubblici



Coordinatore Analisi Ezio Davide Cigna Responsabile politiche previdenziali CGIL nazionale

Sintesi dell'analisi

Il disegno di Legge di Bilancio 2027 l’art. 50 interviene sui tempi di pagamento del trattamento di fine servizio (TFS) e del trattamento di fine rapporto (TFR) dei dipendenti pubblici, prevedendo una progressiva riduzione dei differimenti e della rateizzazione solo esclusivamente per coloro che cesseranno il servizio per limiti di età.

La novella normativa non da alcuna soluzione per le cessazioni entro il 31.12.2027 e presenta limiti significativi.

Innanzitutto, non introduce alcun miglioramento aggiuntivo nel 2027 rispetto a quanto già stabilito dalla Legge di Bilancio 2026. Il superamento del differimento iniziale viene previsto soltanto dal 2030, mentre l'eliminazione della rateizzazione arriva nel 2035.

Soprattutto, **l'intervento non riguarda la generalità dei dipendenti pubblici che accedono alla pensione, ma essenzialmente coloro che cessano dal servizio per raggiunti limiti di età**.

Restano esclusi dal percorso di riduzione delle attese i lavoratori che accedono alla pensione anticipata ordinaria attraverso dimissioni volontarie, per i quali continuano ad applicarsi, in linea generale, il differimento di 24 mesi e il pagamento frazionato delle liquidazioni di importo superiore a 50.000 euro.

A questa disparità si aggiunge un problema economico che riguarda entrambi i regimi: la perdita di potere d'acquisto delle somme maturate durante l'attività lavorativa e corrisposte soltanto dopo mesi o anni.

Le simulazioni dell'Osservatorio Previdenza CGIL mostrano che, anche utilizzando ipotesi di inflazione decisamente inferiori ai livelli eccezionali registrati nel 2022 e nel 2023, il costo economico dell'attesa può raggiungere diverse migliaia di euro.

Per una liquidazione di 100.000 euro, un lavoratore cessato con pensione anticipata ordinaria al 31 dicembre 2025 può subire, nello scenario considerato, una perdita reale di circa **6.238** euro.

Per una liquidazione di 150.000 euro, la perdita stimata raggiunge **10.586 euro**.

Si tratta di una riduzione del valore reale delle somme, non di una decurtazione nominale del TFS/TFR.

La questione assume particolare rilievo alla luce delle pronunce della Corte costituzionale, che hanno richiamato la necessità di garantire il pagamento tempestivo di prestazioni aventi natura di retribuzione differita.

1. Il quadro normativo: cosa prevede l'articolo 50 della Legge di Bilancio 2027

L'articolo 50 del disegno di Legge di Bilancio 2027 interviene su due distinti meccanismi che regolano il pagamento delle liquidazioni dei dipendenti pubblici.

Il primo è il **differimento**, ossia il periodo che deve trascorrere prima che la prestazione diventi pagabile.

Il secondo è la **rateizzazione**, che prevede la corresponsione della liquidazione in più quote, distanziate di dodici mesi.

La disciplina attuale determina tempi di pagamento differenti in relazione alla causa di cessazione dal servizio.

Per i pensionamenti conseguenti al raggiungimento dei limiti di età, il termine ordinario è stato ridotto da dodici a nove mesi, con effetto dal 2027, dalla Legge di Bilancio 2026.

Per le dimissioni volontarie, anche quando finalizzate all'accesso alla pensione anticipata ordinaria, continua invece ad applicarsi, in linea generale, il termine di 24 mesi.

A tali periodi può aggiungersi il termine amministrativo di tre mesi per il pagamento.

L'articolo 50 prevede un'ulteriore riduzione dei termini per la platea interessata, secondo il seguente calendario:

Anno di maturazione dei requisiti	Differimento iniziale	Importo massimo prima quota
2027	9 mesi	50.000 €
2028	6 mesi	50.000 €
2029	3 mesi	50.000 €
2030	0 mesi	50.000 €
2031	0 mesi	60.000 €
2032	0 mesi	70.000 €
2033	0 mesi	80.000 €
2034	0 mesi	90.000 €
Dal 2035	0 mesi	Intero importo

Il calendario evidenzia tre aspetti.

Il primo è che nel 2027 non si determina alcuna accelerazione aggiuntiva dei pagamenti. La riduzione a nove mesi era già stata introdotta dalla precedente manovra.

Il secondo è che l'eliminazione del differimento iniziale non coincide con l'eliminazione della rateizzazione: dal 2030 il lavoratore potrà ricevere la prima quota senza il differimento legale, ma continuerà ad attendere le rate successive.

Il terzo è che il superamento della rateizzazione arriva soltanto nel 2035, e comunque limitatamente alla platea individuata dalla disposizione.

L'intervento non introduce pertanto un principio generale di pagamento tempestivo della liquidazione per tutti i dipendenti pubblici.

2. Le criticità sul Tfs/Tfr per le pensioni di vecchiaia

La progressiva riduzione dei tempi di pagamento rappresenta un miglioramento rispetto alla disciplina precedente. Tuttavia, non vi è alcun passo avanti per le cessazioni avvenute entro il 31.12.2027 e la durata della transizione e la permanenza della rateizzazione continuano a determinare conseguenze economiche per i lavoratori.

2.1. La perdita di potere d'acquisto non viene eliminata

Il TFS e il TFR costituiscono somme maturate durante l'attività lavorativa.

Il loro pagamento differito determina una conseguenza economica precisa: mentre l'importo nominale rimane generalmente invariato, il suo valore reale diminuisce in presenza di inflazione.

Una liquidazione di 100.000 euro corrisposta dopo due o tre anni non garantisce lo stesso potere d'acquisto di una somma identica disponibile al momento della cessazione.

La perdita dipende dall'andamento dei prezzi e dalla durata effettiva dell'attesa.

2.2. Il superamento del differimento iniziale non risolve il problema delle rate

Dal 2030 il differimento iniziale viene eliminato per le cessazioni interessate.

Tuttavia, per le liquidazioni superiori alle soglie previste, continua a essere applicato il pagamento frazionato.

Questo significa che anche dopo il 2030 un lavoratore può dover attendere uno o due anni aggiuntivi per ricevere l'intera liquidazione.

L'aumento progressivo delle soglie della prima rata riduce il problema, ma non lo elimina prima del 2035.

2.3. La riforma non recupera le perdite già subite

Un'ulteriore criticità riguarda i lavoratori già cessati dal servizio.

L'articolo 50 non introduce un meccanismo generale di compensazione della perdita di potere d'acquisto accumulata durante i periodi di differimento.

Non prevede neppure una revisione generalizzata delle scadenze delle rate ancora da corrispondere ai lavoratori già pensionati.

Questo aspetto assume particolare rilievo per coloro che hanno lasciato il servizio negli anni caratterizzati dall'elevata inflazione del 2022 e del 2023.

3. La perdita di potere d'acquisto: metodologia delle simulazioni

Per misurare gli effetti economici del differimento, abbiamo effettuato delle stime utilizzando un metodo di attualizzazione delle somme.

Ogni rata viene riportata al valore reale che avrebbe avuto alla data di cessazione dal servizio, tenendo conto dell'inflazione maturata durante l'attesa.

Le simulazioni utilizzano il seguente scenario:

Anno	Inflazione utilizzata
2026	3,0%
2027	2,3%
2028	1,6%
2029	1,8%
Dal 2030	2,0%

Il 3% del 2026 è un'ipotesi di simulazione adottata per il caso di cessazione al 31 dicembre 2025, non un dato consuntivo ufficiale.

Per il periodo 2027–2029 vengono utilizzate le previsioni del quadro programmatico riportato nel precedente approfondimento dell'Osservatorio.

Dal 2030 viene assunta un'inflazione tecnica del 2% annuo, coerente con l'obiettivo di medio periodo della BCE.

Per rendere omogenei i confronti, l'inflazione viene distribuita convenzionalmente su base mensile e i pagamenti vengono collocati al termine massimo dei tre mesi amministrativi.

Le simulazioni considerano gli importi lordi delle liquidazioni, senza includere la tassazione, eventuali interessi per ritardato pagamento, anticipazioni bancarie o discipline speciali.

I risultati rappresentano quindi la perdita di potere d'acquisto delle somme nominali e non una quantificazione individuale di un danno risarcibile.

4. Pensioni di vecchiaia: quanto si continua a perdere

Per misurare gli effetti economici della progressiva riduzione dei tempi di pagamento del trattamento di fine servizio (TFS), prevista dall'articolo 50 del disegno di Legge di Bilancio 2027, consideriamo due liquidazioni lorde, rispettivamente di **100.000 e 150.000 euro**.

Le simulazioni fanno riferimento a due dipendenti pubblici che hanno maturato una carriera lavorativa completa, convenzionalmente pari a **43 anni di servizio interamente utili ai fini del TFS**.

Per rendere più concreti gli esempi, assumiamo un'ultima retribuzione annua utile indicativa di circa **40.000 euro**, associata a una liquidazione lorda di 100.000 euro, e di circa **60.000 euro**, associata a una liquidazione lorda di 150.000 euro.

Si tratta di valori convenzionali, costruiti considerando le differenti modalità di calcolo del TFS dei dipendenti statali e di quelli degli enti locali e della sanità. Non rappresentano importi esatti validi per tutte le gestioni, poiché la determinazione della liquidazione dipende dalla retribuzione effettivamente utile, dall'anzianità valutabile e dalla gestione previdenziale di appartenenza.

Le date di cessazione considerate

Per ciascun anno dal 2027 al 2035, la simulazione colloca convenzionalmente la maturazione dei requisiti di vecchiaia e la cessazione per limiti di età all’inizio dello stesso anno. L’inflazione decorre da gennaio.

Per il 2031–2034, la ripartizione delle quote segue la relazione tecnica del DDL. Su 150.000 euro, la prima quota sale da 60.000 a 90.000 euro, la seconda copre la differenza fino a 100.000 euro e la terza resta pari a 50.000 euro.

Il dossier parlamentare sull’articolo 50 segnala che la formulazione del DDL andrebbe chiarita per quanto riguarda gli importi delle singole rate.

L’anno di maturazione dei requisiti determina il regime applicabile. La data di cessazione determina l’inizio dell’attesa utilizzata per misurare la perdita di potere d’acquisto.

Per i requisiti di vecchiaia maturati entro il 31 dicembre 2026 resta applicabile, in via ordinaria, il differimento di dodici mesi, oltre al termine amministrativo. Fonte: circolare INPS 27 marzo 2026, n. 30.

La metodologia di calcolo

Per ciascuna simulazione vengono considerati:

- la data effettiva di cessazione dal servizio;
- l'anno di maturazione dei requisiti pensionistici;
- il differimento iniziale previsto dalla disciplina applicabile;
- l'eventuale pagamento della liquidazione in più rate;

- ulteriori tre mesi amministrativi, assunti convenzionalmente come termine massimo di pagamento;
- l'inflazione maturata tra la cessazione e il pagamento di ciascuna quota.

Per il calcolo della perdita reale utilizziamo un'inflazione del 2,3% nel 2027, dell'1,6% nel 2028, dell'1,8% nel 2029 e del 2% annuo dal 2030, secondo lo scenario adottato nel nostro lavoro di analisi.

Il valore di ciascuna rata viene riportato alla data di cessazione dal servizio, applicando l'inflazione relativa al periodo di attesa.

La differenza tra il valore nominale della liquidazione e il valore reale complessivo delle somme corrisposte rappresenta la **perdita di potere d'acquisto**.

Non si tratta, quindi, di una riduzione nominale del TFS, ma della minore capacità di acquisto delle somme ricevute dopo mesi o anni dalla cessazione.

Tabella 1 – Perdita di potere d'acquisto per le pensioni di vecchiaia

Anno	TFS/TFR 100.000 €	TFS/TFR 150.000 €
2027	3.018 €	5.762 €
2028	2.033 €	4.403 €
2029	1.812 €	4.134 €
2030	1.469 €	3.648 €
2031	1.274 €	3.453 €
2032	1.079 €	3.258 €
2033	884 €	3.063 €
2034	689 €	2.868 €
2035	494 €	741 €

Elaborazioni dell'Osservatorio Previdenza CGIL. Importi arrotondati all'euro.

I risultati dimostrano che la progressiva riduzione dei tempi di pagamento determina un miglioramento economico, ma non elimina immediatamente la perdita di potere d'acquisto.

Per una liquidazione di 150.000 euro, nel 2027 la perdita stimata raggiunge 5.762 euro.

Nel 2030, nonostante l'eliminazione del differimento iniziale, il pagamento frazionato determina ancora una perdita stimata di 3.648 euro.

Soltanto nel 2035, con il superamento della rateizzazione, la perdita si riduce a 741 euro, interamente riferibile ai tre mesi amministrativi ipotizzati.

La riforma riduce progressivamente il costo economico dell'attesa, ma non introduce una tutela generale del valore reale delle somme.

5. Il problema più rilevante: le pensioni anticipate restano escluse dalla riforma

La principale criticità dell'articolo 50 riguarda i lavoratori che accedono alla pensione anticipata ordinaria attraverso dimissioni volontarie.

Per questi dipendenti pubblici non viene prevista alcuna progressiva riduzione dei differimenti.

Continuano ad applicarsi, in linea generale, il termine di 24 mesi dalla cessazione e l'ulteriore periodo amministrativo fino a tre mesi.

Rimane inoltre invariato il sistema di rateizzazione:

- fino a 50.000 euro, pagamento in un'unica soluzione;
- oltre 50.000 euro e fino a 100.000 euro, pagamento in due quote effettive;
- oltre 100.000 euro, pagamento in tre quote.

Per le liquidazioni superiori a 100.000 euro, la prima quota è pari a 50.000 euro, la seconda a ulteriori 50.000 euro e la terza alla parte residua.

In uno scenario di pagamento al termine massimo consentito, questo significa che il lavoratore può attendere 27 mesi per la prima rata, 39 mesi per la seconda e 51 mesi per la terza.

L'ultima parte della liquidazione può quindi essere corrisposta **quattro anni e tre mesi dopo la cessazione dal servizio.**

La riforma del 2027 non modifica questa situazione.

Per alcune modalità particolari di pensionamento anticipato, tra cui Quota 100, Quota 102/103, pensione anticipata flessibile e determinate fattispecie di cumulo, possono inoltre trovare applicazione regole specifiche che spostano ulteriormente la decorrenza dei termini di pagamento.

Le simulazioni che seguono riguardano esclusivamente la pensione anticipata ordinaria con dimissioni volontarie.

6. Una simulazione concreta: il dipendente pubblico che va in pensione anticipata nel 2025

Per rendere più rappresentativa l'analisi, consideriamo un lavoratore che ha cessato il servizio il 31 dicembre 2025, avendo maturato il requisito contributivo ordinario per la pensione anticipata.

Nel caso di un lavoratore uomo, il requisito è pari a 42 anni e 10 mesi di contribuzione, ferma restando la disciplina della decorrenza pensionistica.

Ipotizziamo una carriera interamente svolta nel pubblico impiego, con 43 anni utili ai fini del TFS.

Questa ipotesi consente di collegare l'importo della liquidazione alla retribuzione effettivamente utile al calcolo, evitando esempi economicamente poco rappresentativi.

6.1. Quale retribuzione produce una liquidazione di 80.000, 100.000, 120.000 o 150.000 euro?

Per comprendere concretamente quali lavoratrici e lavoratori siano interessati dalle perdite di potere d'acquisto derivanti dal pagamento differito del TFS, è necessario collegare gli importi delle liquidazioni alle retribuzioni percepite durante la carriera.

Il calcolo del trattamento di fine servizio varia in relazione alla gestione previdenziale di appartenenza.

Per i dipendenti statali in regime di indennità di buonuscita, il TFS viene determinato considerando l'80% della retribuzione annua utile, rapportata agli anni di servizio secondo la disciplina applicabile.

Per i dipendenti degli enti locali e della sanità in regime di indennità premio di servizio si applica invece una formula differente, che determina, a parità di anzianità e di retribuzione utile, una liquidazione inferiore rispetto a quella dei dipendenti statali.

Assumendo convenzionalmente **43 anni di servizio interamente utili ai fini del TFS**, emergono differenze significative.

Per maturare una liquidazione lorda di **80.000 euro**, un dipendente statale deve avere un'ultima retribuzione annua utile di circa **27.900 euro**, mentre un dipendente degli enti locali o della sanità deve raggiungere circa **34.900 euro**.

Per una liquidazione di **100.000 euro**, la retribuzione annua utile necessaria sale rispettivamente a circa **34.900 euro** per i dipendenti statali e **43.600 euro** per quelli degli enti locali e della sanità.

Per maturare **120.000 euro di TFS**, occorrono circa **41.900 euro** nel primo caso e **52.300 euro** nel secondo.

Infine, una liquidazione di **150.000 euro** corrisponde a una retribuzione annua utile di circa **52.300 euro** per i dipendenti statali e **65.400 euro** per quelli degli enti locali e della sanità.

Queste differenze dimostrano che l'importo della liquidazione non dipende esclusivamente dal livello retributivo raggiunto, ma anche dalle regole di calcolo applicabili alla specifica gestione previdenziale.

Per rendere omogenee e facilmente confrontabili le simulazioni, utilizziamo una retribuzione annua utile mediana convenzionale, ottenuta considerando il valore centrale tra le due gestioni.

In particolare, assumiamo:

- **31.400 euro annui** per una liquidazione di **80.000 euro**;
- **39.200 euro annui** per una liquidazione di **100.000 euro**;
- **47.100 euro annui** per una liquidazione di **120.000 euro**;
- **58.900 euro annui** per una liquidazione di **150.000 euro**.

Si tratta di valori indicativi, riferiti all'ultima retribuzione annua utile ai fini del TFS, che non coincide necessariamente con la retribuzione annua lorda complessiva effettivamente percepita.

La retribuzione mediana utilizzata nelle simulazioni non rappresenta una mediana statistica delle retribuzioni del pubblico impiego, ma un valore convenzionale di riferimento tra le due modalità di calcolo.

Occorre inoltre precisare che **42 anni e 10 mesi di contribuzione pensionistica non corrispondono automaticamente a 43 anni utili ai fini del TFS**. Le simulazioni presuppongono che l'intera anzianità considerata sia effettivamente valutabile anche per la liquidazione.

Questi esempi consentono di evidenziare un aspetto fondamentale: **il problema della perdita di potere d'acquisto non riguarda soltanto lavoratrici e lavoratori con retribuzioni elevate o incarichi dirigenziali**.

Una liquidazione di 80.000 o 100.000 euro può infatti essere compatibile con una lunga carriera nel pubblico impiego e con livelli retributivi ordinari. Anche in questi casi, il differimento e la rateizzazione del TFS possono determinare perdite economiche significative.

Il ritardo nel pagamento non incide soltanto sulle liquidazioni più elevate: riduce il valore reale di una parte della retribuzione che lavoratrici e lavoratori hanno maturato durante decenni di servizio.

7. Quanto perde chi è andato in pensione anticipata il 31 dicembre 2025

Consideriamo il lavoratore cessato al 31 dicembre 2025.

Per questa simulazione utilizziamo il 3% di inflazione nel 2026, il 2,3% nel 2027, l'1,6% nel 2028, l'1,8% nel 2029 e il 2% dal 2030.

La prima quota viene collocata convenzionalmente a marzo 2028, la seconda a marzo 2029 e la terza a marzo 2030.

Tabella 3 – Perdita reale per pensionamento anticipato ordinario

TFS/TFR lordo	Perdita di potere d'acquisto	Incidenza sul totale
80.000 €	4.837 €	6,0%
100.000 €	6.238 €	6,2%
120.000 €	7.977 €	6,6%
150.000 €	10.586 €	7,1%

Elaborazioni dell'Osservatorio Previdenza CGIL. Cessazione al 31 dicembre 2025, scenario di inflazione indicato e pagamento all'ultimo mese del termine amministrativo.

Il caso di un dipendente con 100.000 euro di TFS

Un lavoratore che ha maturato una liquidazione di 100.000 euro riceve due quote da 50.000 euro.

La prima viene corrisposta dopo 27 mesi e la seconda dopo 39 mesi.

Il valore reale complessivo delle somme, riportato alla data di cessazione, è pari a circa 93.762 euro.

La perdita di potere d'acquisto raggiunge quindi **6.238 euro**, pari al 6,2% della liquidazione maturata.

Il caso di un dipendente con 150.000 euro di TFS

Un lavoratore con una liquidazione di 150.000 euro riceve tre quote da 50.000 euro.

La prima viene corrisposta dopo 27 mesi, la seconda dopo 39 mesi e la terza dopo 51 mesi.

Il valore reale complessivo delle somme, riportato alla data di cessazione, è pari a circa 139.414 euro.

La perdita di potere d'acquisto raggiunge quindi **10.586 euro**, pari al 7,1% della liquidazione maturata.

Si tratta di una perdita particolarmente significativa, considerando che il lavoratore ha già concluso la propria carriera e non può disporre tempestivamente di risorse maturate durante oltre quarant'anni di attività lavorativa.

Questi risultati sono ottenuti senza utilizzare i livelli eccezionali di inflazione registrati nel biennio 2022–2023.

8. Pensioni anticipate dal 2027 al 2035: una penalizzazione che continua

L'esclusione delle pensioni anticipate dalla riforma produce conseguenze anche negli anni successivi.

Mentre per la vecchiaia i tempi di pagamento vengono progressivamente ridotti, per chi accede alla pensione anticipata ordinaria il differimento e la rateizzazione restano invariati.

Consideriamo due dipendenti pubblici che maturano nello stesso anno una liquidazione di identico importo.

Il primo cessa per limiti di età e beneficia delle nuove disposizioni.

Il secondo accede alla pensione anticipata ordinaria mediante dimissioni volontarie e rimane soggetto alla disciplina ordinaria.

Per entrambi i lavoratori, le simulazioni collocano convenzionalmente la maturazione dei rispettivi requisiti pensionistici e la cessazione all'inizio dell'anno indicato. Le differenze in tabella sono calcolate sugli importi esposti, arrotondati all'euro.

Tabella 4 – Confronto con una liquidazione di 100.000 euro

Anno	Perdita vecchiaia	Perdita anticipata	Maggiore perdita anticipata
2027	3.018 €	5.086 €	2.068 €
2028	2.033 €	4.736 €	2.703 €
2029	1.812 €	5.109 €	3.297 €
2030	1.469 €	5.295 €	3.826 €
2031	1.274 €	5.295 €	4.021 €
2032	1.079 €	5.295 €	4.216 €
2033	884 €	5.295 €	4.411 €
2034	689 €	5.295 €	4.606 €
2035	494 €	5.295 €	4.801 €

Per una liquidazione di 100.000 euro, nel 2035 la perdita di potere d'acquisto stimata è di 494 euro per il pensionamento di vecchiaia e di 5.295 euro per quello anticipato.La differenza raggiunge quindi **4.801 euro**.

Tabella 5 – Confronto con una liquidazione di 150.000 euro

Anno	Perdita	Perdita	Maggiore perdita

	vecchiaia	anticipata	anticipata
2027	5.762 €	8.986 €	3.224 €
2028	4.403 €	8.500 €	4.097 €
2029	4.134 €	9.055 €	4.921 €
2030	3.648 €	9.331 €	5.683 €
2031	3.453 €	9.331 €	5.878 €
2032	3.258 €	9.331 €	6.073 €
2033	3.063 €	9.331 €	6.268 €
2034	2.868 €	9.331 €	6.463 €
2035	741 €	9.331 €	8.590 €

Con una liquidazione di 150.000 euro, nel 2035 il lavoratore che accede alla pensione anticipata ordinaria subisce una perdita reale stimata di 9.331 euro, contro i 741 euro di chi accede alla vecchiaia.

La differenza raggiunge **8.590 euro**.

Questo risultato non rappresenta una nuova decurtazione introdotta dalla Legge di Bilancio 2027.

Evidenzia invece che il miglioramento progressivo dei tempi di pagamento previsto per la vecchiaia non viene esteso ai pensionamenti anticipati.

La distanza economica tra i due regimi tende quindi ad aumentare.

9. Il precedente dell'inflazione elevata: le perdite già maturate

L'Osservatorio Previdenza CGIL aveva già evidenziato gli effetti particolarmente rilevanti del differimento delle liquidazioni durante gli anni caratterizzati da elevata inflazione.

L'aumento dei prezzi registrato nel 2022 e nel 2023 ha determinato una significativa riduzione del potere d'acquisto delle somme corrisposte a distanza di anni dalla cessazione.

Le nuove simulazioni non intendono riprodurre quegli scenari eccezionali.

L'obiettivo è dimostrare che **il problema rimane strutturale anche in presenza di un'inflazione più contenuta**.

L'entità della perdita dipende infatti non soltanto dal tasso di inflazione, ma anche dalla durata dell'attesa e dal numero delle rate.

Quanto più a lungo il lavoratore deve attendere per ricevere le somme maturate, tanto maggiore può essere la perdita del loro valore reale.

La riduzione dell'inflazione attenua il problema, ma non elimina le conseguenze economiche del pagamento differito.

10. La Corte costituzionale: il diritto a ricevere tempestivamente la liquidazione

La questione del differimento e della rateizzazione del TFS/TFR pubblico è stata più volte esaminata dalla Corte costituzionale.

Con la sentenza n. 159 del 2019 e, soprattutto, con la sentenza n. 130 del 2023, la Corte ha affrontato le criticità di un sistema che rinvia il pagamento di somme aventi natura di retribuzione differita.

La sentenza n. 130 del 2023 ha richiamato l'articolo 36 della Costituzione e la necessità di garantire il pagamento della liquidazione in tempi ragionevoli, evidenziando anche la rilevanza della perdita di valore reale delle somme nei periodi di inflazione.

La Corte ha sollecitato un intervento del legislatore, pur lasciando alla sua discrezionalità la definizione delle modalità e dei tempi di revisione della disciplina.

Con l'ordinanza n. 25 del 2026, la Consulta è tornata sulla questione, rinviandone la trattazione al 14 gennaio 2027.

L'articolo 50 del disegno di Legge di Bilancio 2027 deve essere valutato anche alla luce di questo percorso giurisprudenziale.

La progressiva riduzione dei tempi di pagamento rappresenta un intervento nella direzione indicata dalla Corte, ma lascia aperti alcuni interrogativi.

Il primo riguarda la durata della transizione, che arriva fino al 2035.

Il secondo riguarda l'esclusione dei pensionamenti anticipati ordinari.

Il terzo riguarda l'assenza di un meccanismo generale di tutela del valore reale delle somme durante i periodi di attesa.

Non è possibile concludere automaticamente che la nuova disciplina sia costituzionalmente illegittima.

Rimane tuttavia aperta la questione della ragionevolezza delle differenze di trattamento e della permanenza di differimenti prolungati per prestazioni aventi natura retributiva.

11. Una penalizzazione che può sommarsi ad altri interventi previdenziali

Il quadro dei differimenti del TFS/TFR nel pubblico impiego presenta ulteriori criticità per i lavoratori che hanno avuto accesso a particolari forme di pensionamento anticipato, come **Quota 100, Quota 102 e Quota 103**.

Per queste forme di pensionamento, il pagamento del TFS/TFR non segue necessariamente i termini ordinariamente previsti per la pensione anticipata. La normativa stabilisce infatti che i termini di liquidazione decorrano dalla data in cui il lavoratore avrebbe maturato il diritto alla pensione secondo i requisiti ordinari, considerando il primo requisito utile tra pensione di vecchiaia e pensione anticipata ordinaria.

Questo significa che **il lavoratore può essere costretto ad attendere diversi anni dalla cessazione dal servizio prima che inizi a decorrere il termine previsto per il pagamento della liquidazione**.

A tale periodo si aggiungono il differimento applicabile alla specifica fattispecie, i tempi amministrativi e l'eventuale rateizzazione delle somme.

Ne deriva una situazione particolarmente penalizzante: lavoratrici e lavoratori che hanno legittimamente esercitato il diritto di accedere a una forma di pensionamento anticipato possono ricevere il proprio TFS/TFR molti anni dopo la conclusione del rapporto di lavoro, con una conseguente e significativa perdita di potere d'acquisto.

La stessa criticità interessa, secondo la specifica disciplina applicabile, anche i lavoratori precoci che accedono al pensionamento con 41 anni di contributi, per i quali il pagamento del TFS/TFR è collegato alla maturazione teorica dei requisiti pensionistici ordinari.

Queste fattispecie dimostrano che il problema dei tempi di liquidazione non si esaurisce nel differimento di 24 mesi previsto per la pensione anticipata ordinaria, ma può assumere dimensioni ancora maggiori per determinate categorie di lavoratori.

Il taglio delle aliquote di rendimento: un'ulteriore penalizzazione per alcune gestioni pubbliche

Il differimento del TFS/TFR assume un rilievo ancora più significativo per alcune categorie di dipendenti pubblici interessate dalle modifiche delle aliquote di rendimento pensionistico introdotte dalla **Legge di Bilancio 2024 (legge n. 213/2023)**.

L'intervento riguarda, alle condizioni previste dalla normativa, gli iscritti alle gestioni **CPDEL (dipendenti degli enti locali), CPS (sanitari), CPI (insegnanti di asilo e scuole elementari parificate) e CPUG (ufficiali giudiziari)**.

La modifica delle aliquote incide sul calcolo della quota retributiva della pensione relativa alle anzianità contributive maturate entro il 31 dicembre 1995, per i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione delle nuove disposizioni.

Non si tratta di un taglio generalizzato delle pensioni di tutti gli iscritti a queste gestioni. Gli effetti dipendono dall'anzianità contributiva maturata, dalla modalità di accesso alla pensione e dalle specifiche condizioni previste dalla legge, comprese le esclusioni e le disposizioni di salvaguardia.

Per i lavoratori effettivamente interessati, soprattutto in caso di pensionamento anticipato, possono sommarsi **due penalizzazioni economiche distinte**.

La prima riguarda **la misura della pensione**, che può risultare inferiore rispetto a quella determinata applicando le precedenti aliquote di rendimento. Una riduzione che, incidendo sull'importo iniziale dell'assegno, può produrre effetti economici per tutta la durata del pensionamento.

La seconda riguarda **il pagamento del TFS/TFR**, che continua a essere soggetto a differimenti e rateizzazioni, determinando una progressiva perdita di potere d'acquisto delle somme maturate durante la carriera lavorativa.

I due effetti hanno natura giuridica differente e non devono essere confusi. Tuttavia, per i lavoratori ai quali si applicano entrambe le discipline, possono produrre una penalizzazione economica complessiva: **una pensione più bassa e una liquidazione corrisposta dopo anni, quando il suo valore reale si è già ridotto**.

Si tratta di una condizione particolarmente critica per una parte dei dipendenti pubblici, che rischiano di subire contemporaneamente una riduzione permanente del trattamento pensionistico e una perdita di potere d'acquisto sulle somme maturate nel corso di decenni di lavoro. **A queste ulteriori penalizzazioni dedicheremo il prossimo lavoro di analisi dell'Osservatorio Previdenza CGIL.**