

Il “rebus” delle riliquidazioni delle pensioni Scuola dopo il CCNL 2022-2024: una guida per orientarsi

 tecnicadellascuola.it/il-rebus-delle-riliquidazioni-delle-pensioni-scuola-dopo-il-ccnl-2022-2024-una-guida-per-orientarsi

Giambattista Rosato

June 3, 2026



[Perché e quando si "riliquida" su Nuova PassWeb](#)

[Il meccanismo dei rinnovi contrattuali](#)

[Il meccanismo del CCNL Scuola 23/12/2025](#)

[La natura giuridica dell'IVC tra voce stipendiale e calcolo previdenziale](#)

[Scenario A: la tesi affermativa \(l'IVC come miglioramento strutturale\)](#)

[Scenario B: la tesi negativa \(l'assorbimento limitato al personale in servizio\)](#)

[L'orientamento territoriale e l'urgenza di una regia nazionale](#)

La firma definitiva del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2022-2024, avvenuta il 23 dicembre 2025, ha innescato un complesso effetto domino burocratico che sta mettendo a dura prova la tenuta amministrativa delle istituzioni scolastiche. Al centro di questa emergenza si colloca il gravoso “rebus” delle riliquidazioni dei trattamenti pensionistici e del TFS/TFR per il personale cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale.

Le segreterie scolastiche, già gravate dagli ordinari e stringenti adempimenti istituzionali, si trovano oggi in una condizione di oggettivo stallo operativo, travolte da una mole incessante di lettere di diffida e formali atti di messa in mora inviati dai pensionati. Se da un lato l'aspirazione del personale in quiescenza a ottenere il tempestivo ricalcolo della prestazione previdenziale sulla base dei nuovi benefici economici è legittima, dall'altro l'azione amministrativa si scontra con la farraginosità tecnica delle procedure di aggiornamento sulla piattaforma *Nuova PassWeb*.

Per i Dirigenti Scolastici, questo scenario non rappresenta soltanto una crisi organizzativa interna, ma configura un concreto rischio di contenzioso seriale per silenzio-inadempimento ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990, oltre a possibili azioni risarcitorie per danno da ritardo.

Onde evitare di alimentare il disorientamento generato dalle frequenti e non verificate interpretazioni che affollano il *web*, questo intervento adotta un approccio strettamente pragmatico e di rigore civilistico. L'obiettivo è tracciare un quadro chiaro e oggettivo della normativa vigente, offrendo ai Dirigenti Scolastici, ai Direttori SGA e agli Assistenti Amministrativi soluzioni spendibili e linee di condotta giuridicamente sostenibili, utili a diradare l'incertezza interpretativa e a blindare l'operato della Scuola di fronte alle istanze dei pensionati.

Perché e quando si “riliquida” su Nuova *PassWeb*

Per mettere a fuoco l'esatta portata della questione, è indispensabile fare un piccolo passo indietro e richiamare le coordinate tecniche della **riliquidazione pensionistica e previdenziale** all'interno del sistema **Nuova *Passweb*** dell'INPS.

Di cosa parliamo, esattamente? La riliquidazione — sia essa una lavorazione puntuale o un'operazione massiva — è quel procedimento che si rende necessario ogni volta che intervengono modifiche retroattive sulla storia giuridica ed economica del dipendente. Si tratta di variazioni che impattano direttamente sulla base di calcolo della pensione o dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto (**TFS/TFR**). In estrema sintesi, l'ufficio prende una posizione previdenziale già definita e la aggiorna, inserendo i miglioramenti economici maturati successivamente alla data di cessazione dal servizio.

Il meccanismo dei rinnovi contrattuali

Il classico fattore scatenante di questa macchina amministrativa è il **rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale**. Quando viene firmato un accordo con decorrenza retroattiva — l'esempio plastico è l'ultimo CCNL comparto Scuola di dicembre 2025, la cui vigenza copre il triennio dal 1° gennaio 2022 — il sistema riconosce la spettanza di arretrati e ridetermina strutturalmente i valori delle tabelle stipendiali.

Il nodo che blocca le segreterie: se il meccanismo è lineare per il personale ancora in attività, la situazione si complica notevolmente per chi ha già lasciato il servizio.

È proprio in questo perimetro che sorge la domanda centrale che sta dividendo gli operatori: *in che modo cambiano gli elementi retributivi per chi è già in pensione?* Se un docente/ATA è cessato dal servizio, per esempio, a settembre 2022, quali incrementi degli anni successivi (2023, 2024 e 2025) gli vanno effettivamente riconosciuti ai fini previdenziali e quali sono i reali margini d'azione delle scuole? È esattamente su questa delicata intercapedine normativa che si addensano le nubi dei dubbi operativi.

Il meccanismo del CCNL Scuola 23/12/2025

Per trovare il bandolo della matassa e fare chiarezza operativa, è necessario partire da una lettura attenta e combinata di due disposizioni speculari del nuovo accordo: l'**articolo 12** (che fissa gli incrementi) e l'**articolo 13** (che ne disciplina gli effetti).

L'**articolo 12, ai commi 1, 2 e 3**, traccia la complessa progressione geometrica degli incrementi degli stipendi tabellari, muovendosi su due binari temporali distinti:

- **il biennio 2022-2023**: per questi primi due anni di vigenza, gli incrementi disposti dal contratto corrispondono esattamente alle anticipazioni dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) già erogate mensilmente al personale (ai sensi dell'art. 1, comma 609, della Legge 234/2021);
- **la decorrenza 1° gennaio 2024**: è da questa data che scattano i veri e propri nuovi aumenti mensili lordi, quantificati nell'allegata **Tabella A1** e successivamente consolidati a regime nella **Tabella A2**.

Operando una sintesi semplificatrice: per il personale rimasto in servizio, l'IVC percepita nel 2022 e nel 2023 viene "assorbita" e considerata esaustiva per quelle annualità, spostando l'asticella del reale incremento economico al 1° gennaio 2024.

Se questo è il quadro lineare valido per chi è ancora in servizio, la domanda che mette in crisi le segreterie è un'altra: **come si opera su chi, in quel triennio, è cessato dal servizio?**

La risposta – e il relativo rompicapo applicativo – risiede nell'**articolo 13, comma 2**, che regola gli effetti dei nuovi stipendi: *«I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 12 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A1 [...] nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto [...] si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro ...».*

La norma contrattuale introduce quindi una netta asimmetria di trattamento tra la posizione pensionistica e quella previdenziale (TFS/TFR) del dipendente cessato. Ed è proprio su questa scissione che si gioca il delicato lavoro di interpretazione e inserimento dati su **Nuova PassWeb**.

La natura giuridica dell'IVC tra voce stipendiale e calcolo previdenziale

Il fulcro del dibattito, l'autentico bivio interpretativo che oggi paralizza l'attività delle segreterie scolastiche, si condensa in un'unica, cruciale domanda di natura squisitamente tecnico-giuridica: **l'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) erogata nel biennio 2022-2023 conserva la qualifica di "stipendio tabellare" a tutti gli effetti pensionistici per il personale già collocato in quiescenza?**

Non si tratta di una sottigliezza teorica, ma di un quesito dai risvolti operativi enormi. Il dubbio è se questa voce economica – nata originariamente come anticipazione temporanea in attesa del rinnovo – debba essere configurata a posteriori come un vero e proprio "miglioramento contrattuale" utile a rideterminare la base pensionabile.

Dalla risposta a questo interrogativo discende la corretta ricostruzione della storia economica del dipendente su **Nuova PassWeb**. Infatti, la risoluzione di questo dilemma tecnico sdoppia l'orizzonte operativo delle segreterie scolastiche in due percorsi diametralmente opposti, ciascuno con un impatto profondo sulle lavorazioni di **Nuova PassWeb**:

Scenario A: la tesi affermativa (l'IVC come miglioramento strutturale)

In questa prospettiva, l'Indennità di Vacanza Contrattuale percepita nel biennio 2022-2023 perde la sua natura di anticipazione temporanea e viene considerata a tutti gli effetti un **miglioramento contrattuale definitivo**. Si applica linearmente l'articolo 13, comma 2, del nuovo CCNL Scuola.

La Scuola deve riconoscere le progressioni economiche intermedie a tutti i pensionati del periodo 2022-2025.

La procedura ricalca idealmente quella già seguita con il precedente rinnovo contrattuale del dicembre 2022, ma con un'importante eccezione: la riliquidazione opera **soltanto sulla quota pensione**. Sul fronte del TFS/TFR, infatti, l'ultimo alinea dello stesso comma blinderebbe la situazione, imponendo di considerare solo gli aumenti effettivamente maturati alla data esatta di cessazione.

Scenario B: la tesi negativa (l'assorbimento limitato al personale in servizio)

Questa seconda linea di lettura poggia sul principio che la ridefinizione dell'IVC operata dall'articolo 12 CCNL Scuola sia una partita contabile riservata **esclusivamente** al personale ancora in servizio alla data del rinnovo.

Agli ex dipendenti già in quiescenza non verrebbero riconosciuti gli importi intermedi dell'IVC per gli anni 2022 e 2023, considerandoli cristallizzati al momento del pensionamento.

Ai fini del ricalcolo della pensione, per questa platea di pensionati l'unico elemento di novità scatterebbe a partire dal **1° gennaio 2024**, applicando unicamente i nuovi valori previsti dalla Tabella A1. Di conseguenza, verrebbero del tutto azzerati i ricalcoli retroattivi (sia per la pensione che per il TFS) legati alle annualità intermedie 2022 e 2023 per chi era già cessato.

L'orientamento territoriale e l'urgenza di una regia nazionale

In questo panorama di marcata incertezza, l'unico segnale istituzionale di rilievo è arrivato dall'Ambito Territoriale delle Marche che, con la nota n. 8344 del 14 marzo 2026, ha preso una posizione netta, sposando formalmente la tesi favorevole al ricalcolo (lo Scenario A) per quanto concerne i trattamenti pensionistici.

Secondo l'Ufficio territoriale marchigiano, la corretta architettura contabile da applicare su Nuova PassWeb per le riliquidazioni pensionistiche dovrebbe seguire questo preciso schema cronologico:

- **Anno 2022:** Importi tabellari CCNL 2019-21 + IVC 2022
- **Anno 2023:** Importi tabellari CCNL 2019-21 + IVC 2023 + *Una tantum* + Elemento perequativo
- **Anno 2024:** Nuova Tabella A2 del CCNL 2022-24
- **Anno 2025:** Importi tabellari CCNL 2022-24 + IVC 2025

Se da un lato l'interpretazione dell'AT Marche traccia un percorso logico, lineare e indubbiamente tutelante nei confronti dei diritti dei lavoratori in quiescenza, dall'altro mette a nudo un problema strutturale. Le istituzioni scolastiche, chiamate a gestire una materia sensibile come quella previdenziale, non possono muoversi "a macchia di leopardo" sul territorio nazionale, basandosi su indicazioni locali o isolate.

Le segreterie scolastiche, i Dirigenti Scolastici, i Direttori SGA e gli Assistenti Amministrativi dell'ufficio personale non devono essere lasciati soli nell'onere di decodificare le clausole dei contratti collettivi, assumendosi responsabilità procedurali e patrimoniali improprie.

È ormai **indifferibile e urgente** un intervento congiunto tra la Direzione Generale del MIM e la Direzione Generale dell'INPS.

Solo l'emanazione di una circolare applicativa univoca, valida per l'intero territorio nazionale, potrà sciogliere definitivamente i nodi interpretativi, sbloccare l'attuale stallo operativo e garantire ai pensionati del comparto scuola il corretto, equo e tempestivo adeguamento dei loro trattamenti di quiescenza.