

Legge Fornero e incentivi all'esodo: le istruzioni del Ministero

Il Ministero del lavoro fornisce le prime istruzioni operative sulle norme della legge Fornero in materia di incentivo all'esodo dei lavoratori prossimi alla pensione

Con la circ. n. 24/2013, la Direzione generale per le politiche attive e passive del Ministero del lavoro, fornisce le prime istruzioni operative sulla singolare disposizione introdotta dalla legge Fornero che tenta di favorire l'esodo dei lavoratori vicini alla pensione, spostando, per un periodo determinato, il peso della prestazione previdenziale sul datore di lavoro; una vera e propria forma di prepensionamento finanziata dalle imprese, già elegantemente ribattezzata come lo strumento di «welfare sussidiario». Si tratta, precisamente, della disciplina di cui all'art. 4, cc. da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012, così come modificata ed integrata dall'art. 34, c. 54, lett. b) e c) del D.L. n. 179/2012 (conv. in legge n. 221/2012).

Inquadramento generale

L'intento del legislatore è quello di facilitare l'uscita anticipata di lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento.

L'art. 4 in questione stabilisce che, in caso di eccedenza di personale, gli accordi collettivi possano prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione pari al trattamento di pensione che spetterebbe secondo le regole vigenti e a corrispondere all'Inps la contribuzione figurativa, fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. Tali requisiti devono essere raggiunti nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

I soggetti che possono entrare nell'accordo sono: da una parte i datori di lavoro che abbiano impiegato in media, nei 6 mesi precedenti, più di 15 dipendenti (non rileva la qualità di impresa del datore di lavoro, potendo interessare anche i datori di lavoro che non rivestano tale qualità); dall'altra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale; e infine i lavoratori anziani che possano raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro, secondo le regole attuali. L'accordo che prevede il prepensionamento può essere regolato anche nell'ambito delle procedure ex artt. 4 e 24, legge n. 223/1991, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato dall'associazione sindacale stipulante il contratto collettivo



IL SINDACATO DEI CITTADINI

di lavoro della categoria. In definitiva, il comma 1, dell'art. 4, legge n. 92/2012, prevede un quadro di interventi distinti in tre fattispecie:

1. incentivo all'esodo di lavoratori anziani, con accesso ad una forma di prepensionamento, mediante accordo aziendale;
2. incentivo all'esodo avente le stesse caratteristiche di cui al punto precedente, disciplinato nell'ambito degli accordi sindacali previsti agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991;
3. incentivo all'esodo nell'ambito di processi di riduzione del personale dirigente.

Incentivo all'esodo mediante accordo aziendale

La prima fattispecie, dunque, presuppone il caso in cui, in presenza di eccedenze di personale, il datore di lavoro stipuli un accordo aziendale in cui vengono individuati, in via diretta o indiretta, i lavoratori destinatari. A tal fine, è determinante che l'accordo sia stipulato con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale e che i dipendenti in questione, singolarmente, lo sottoscrivano per accettazione. Poiché è richiesta l'adesione dei lavoratori, l'atto con cui è formalizzata la cessazione del rapporto di lavoro assumerà necessariamente la forma della risoluzione per mutuo consenso.

Accordi sindacali nell'ambito di procedure ex artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223

È questo il caso in cui la prestazione sostitutiva della pensione sia concordata nell'ambito di accordi sindacali destinati a regolare procedure di licenziamento collettivo. Le controparti dell'accordo sono sempre le rappresentanze sindacali aziendali, mentre non è richiesta, diversamente dal caso precedente, l'adesione da parte del lavoratore. Il motivo per cui non necessita l'adesione del lavoratore è insito nell'occasione in cui si origina l'accordo, cioè la condizione di esubero di personale che porta alla procedura di licenziamento collettivo. Da notare, peraltro, che in questo caso il criterio di scelta di cui all'art. 5, c. 1, legge n. 223 sarà costituito dalla prossimità al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento (da raggiungere comunque entro 4 anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro). L'unico elemento di diversità, dunque, sarà costituito dal fatto che il licenziamento darà luogo non alla mobilità, bensì alla corresponsione della prestazione di importo pari al trattamento di pensione fino a quel momento maturato. Il Ministero, sul punto, precisa che il recupero delle somme pagate cui fa riferimento il comma 7-ter della norma in esame si debba ritenere riferito non già al contributo di ingresso alla mobilità (in relazione al quale non vi sarebbe alcun obbligo, data la mancata corresponsione dell'indennità) quanto alle somme corrisposte, in apertura della procedura di mobilità, a titolo di anticipazione del contributo stesso (ex art. 4, c. 3, legge n. 223/1991). Né tanto meno trova applicazione l'art. 2, c. 31, della stessa legge, ossia l'obbligo di corrispondere il contributo previsto per la cessazione del rapporto di lavoro: il diritto alla prestazione pari alla pensione sostituisce infatti anche il diritto all'Aspi ed il



IL SINDACATO DEI CITTADINI

conseguente venir meno dell'obbligo al versamento del contributo di compartecipazione al finanziamento della stessa.

Processi di riduzione di personale dirigente

L'individuazione di una terza fattispecie da parte della norma è finalizzata a precisare che in tal caso l'associazione sindacale legittimata a stipulare l'accordo è quella «stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria», a prescindere dalla rappresentatività della stessa presso il datore di lavoro coinvolto. Resta inteso che anche in questo caso sarà necessaria l'adesione del lavoratore all'accordo siglato dal datore di lavoro.

Procedure amministrative

Il datore di lavoro interessato deve presentare, a pena di inefficacia della procedura, apposita domanda all'Inps, accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previdenziali e contributivi assunti (non necessaria in caso di unico versamento anticipato) e dalla lista dei lavoratori coinvolti. Su tale lista l'Istituto previdenziale svolgerà le attività di verifica dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore. In caso di riscontro positivo, l'Inps emetterà l'estratto conto certificato, validando le singole posizioni individuali e calcolando, in relazione ad ognuna, l'importo iniziale della prestazione e l'onere connesso con la contribuzione figurativa ad essa correlata. L'accertamento della mancanza dei requisiti soggettivi, in capo ad uno o più lavoratori coinvolti, comporta l'invalidazione dell'accordo. Presentata la domanda, l'Inps comunicherà al datore di lavoro l'importo complessivo dell'onere da sostenere. Qualora i lavoratori coinvolti maturino i requisiti per l'accesso alla prestazione in anni diversi, l'importo complessivo sarà comunicato annualmente, in relazione ai singoli contingenti annuali.