

Il prepensionamento del contratto di espansione: POTENZIALITÀ E PRIME CRITICITÀ DI UN ESODO “AGILE”

LA PLATEA DEI BENEFICIARI

Il contratto di espansione, approvato nel nostro ordinamento dopo essere nato come emendamento alla Legge di conversione del 28 giugno 2019, n. 58 del Decreto Crescita, dà la possibilità, fino al 2020, alle imprese con un organico superiore a mille unità lavorative di gestire processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che dovranno comportare una modifica strutturale volta al progresso e allo sviluppo tecnologico.

A valle dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro con circolare n. 16/2019, permangono parecchie incertezze interpretative e applicative, nonostante l'evidente interesse delle grandi aziende sul tema.

Le aziende (unica società e non gruppi di imprese) con più di 1.000 dipendenti attraverso un accordo sindacale siglato in sede ministeriale avranno accesso a un istituto “poliforme” che prevede:

- un obbligo assunzionale di risorse a tempo indeterminato (anche sotto forma di apprendistato di II tipo);
- un obbligo di formazione (adeguatamente certificata) sui temi innovativi propri del contratto di espansione;
- la possibilità di ricorrere a un massimo di 18 mesi di Cigs in parte derogatoria rispetto i criteri generali (con particolare riferimento alla durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile);
- la possibilità di impiantare uno scivolo prepensionistico di durata massima pari a 5 anni, attraverso una procedura di licenziamento collettivo non oppositiva con godimento della indennità di disoccupazione.

Un primo punto di attenzione, in mancanza di una previsione normativa specifica, riguarda l'individuazione dell'insieme di imprese che potranno accedere al contratto di espansione: a parte il limite dimensionale, ci si chiede infatti se ulteriore - non esplicito - requisito è quello dell'essere soggetti o meno alla cassa integrazione guadagni straordinaria. Si potrebbe infatti desumere, data l'inclusione dell'intervento di cassa integrazione tra le misure contemplate dal contratto di espansione e, il tenore letterale della circolare n. 16/2019 del Ministero del Lavoro (in particolare alla fine di pag. 2), una accessibilità riservata solamente agli imprenditori soggetti alla Cigs. Un'analisi più letterale della norma renderebbe lecito tuttavia il coinvolgimento, nel rispetto dei limiti delle risorse disponibili, di tutti gli interlocutori aziendali che rientrino nel limite dimensionale, unico vero limite esplicito previsto dalla norma, presumendo, inoltre, che coloro che non sono soggetti alla cassa straordinaria potrebbero essere destinatari del solo beneficio pensionistico, oltre all'impegno assunzionale e formativo o, ancora, ricorrere a tale strumento mediante un fondo di solidarietà bilaterale, invocato al comma 6 del nuovo articolo 41, anche se esplicitamente solo per l'opzione dello scivolo pensionistico.

Adottando questa prospettiva, il richiamo alla procedura di consultazione sindacale nelle modalità e termini previste dall'articolo 24, D.lgs. n. 148/2015, ricoprirebbe un valore meramente procedurale ai fini delle tempistiche e delle modalità di dialogo con ►



IL PREPENSIONAMENTO DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE: POTENZIALITÀ E PRIME CRITICITÀ DI UN ESODO “AGILE”

il Ministero del Lavoro, lasciando aperte le relative differenze rispetto alla versione “fisiologica” della Cigs accessibile alle imprese con un organico inferiore ai mille dipendenti. La circolare n. 16/2019 ai parr. 1 e 5 ha specificato che per le imprese fuori dal campo della Cigs l'utilizzo dello scivolo di cui al co. 5 sarà possibile ricorrendo ai fondi di solidarietà bilaterali, senza ribadire esplicitamente il requisito generale di accesso (applicazione della Cigs) per l'utilizzo del contratto di espansione.

La procedura (art. 24 del testo unico sugli ammortizzatori sociali) prevede una comunicazione alle proprie rappresentanze sindacali (Rsa/Rsu e organizzazioni sindacali di comparto nazionali, comparativamente più rappresentative) con richiesta di esame congiunto presso il Ministero del Lavoro nel caso di imprese multilocalizzate su più regioni. Il contratto di espansione, di natura “gestionale”, integra al suo interno, analogamente a una procedura di licenziamento collettivo *ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991*, aspetti di riduzione oraria e di gestione degli esuberanti.

Gli elementi contenuti nell'accordo, enucleati dal comma 2 del nuovo art. 41, consistono in:

- numero dei lavoratori da assumere a tempo indeterminato, anche in apprendistato di II tipo, con relativa programmazione cronologica delle assunzioni;
- un progetto di formazione e riqualificazione certificato;
- riduzione oraria dei lavoratori in organico e platea dei lavoratori interessati dal prepensionamento quinquennale.

Il testo della norma, sul terzo punto, sembra porre una gerarchia di utilizzo che parte dallo scivolo pensionistico (co.5), per poi consentire l'integrazione salariale “*solo per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare*” di tale prepensionamento. Sul tema, la circolare del Ministero del Lavoro, sopra citata, non sembra sciogliere gli interrogativi rimasti, anche in ordine al computo delle 1.000 unità (ad esempio, nel

caso degli apprendisti), per cui si auspicano ulteriori e più incisivi chiarimenti di prassi.

GLI OBIETTIVI DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione prende il posto dall'assai poco diffuso contratto di solidarietà espansiva, che nonostante numerosi tentativi di rilancio e *restyling* non aveva mai preso piede, rispetto al più fortunato fratello maggiore (difensivo, oggi tipizzato come causale Cigs). Il primo comma del nuovo art. 41 del D.lgs. n. 148/2015 prevede “*l'assunzione di nuove professionalità*” utilizzando così una connotazione generica, più ampia rispetto ai concetti di “mansione” o “qualifica”. Sarebbe stato, forse, più efficace introdurre un riferimento alla “specializzazione”, determinando minori dubbi interpretativi e lasciando meno spazio alla genericità e alla discrezionalità sulle risorse da arruolare. Il contratto di espansione siglato da TIM nei primi giorni dello scorso agosto, contiene, ad esempio, un esplicito riferimento a sei aree professionali, con attenzione specifica per specialisti in ambito *Big Data*, sviluppo *IT* e progettisti con spiccata tendenza all'innovazione tecnologica. Nel caso concreto di un contratto di espansione già siglato presso il Ministero del Lavoro sono state, dunque, esplicitate le sole aree professionali, più generiche rispetto a figure contrattuali specifiche individuabili nel contratto collettivo applicato.

LO SCIVOLO PENSIONISTICO QUINQUENNALE

Le imprese che sottoscrivono il contratto di espansione, nel biennio 2019-2020, potranno creare uno scivolo che avvicini i lavoratori alla pensione. Non è espressamente previsto un nesso di proporzionalità uno a uno fra il numero dei dipendenti assunti e il numero dei dipendenti esodati, lasciando intendere che saranno i firmatari dell'accordo sindacale ad individuare l'equilibrio fra lavoratori in entrata e in uscita.

Le caratteristiche di questo prepensionamento sono almeno in parte mutate dall'esperienza dei fondi di solidarietà bilaterali e ➤



IL PREPENSIONAMENTO DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE: POTENZIALITÀ E PRIME CRITICITÀ DI UN ESODO “AGILE”

da quella della isopensione Fornero, introdotta dalla Legge n. 92/2012. Quest'ultima, ex articolo 4, co. 1 - 7-ter, a seguito della Legge n. 205/2017, consentiva, fino al 2020, ai datori di lavoro che avessero sottoscritto i relativi accordi sindacali, di accompagnare i propri dipendenti fino a 7 anni di distanza dal traguardo pensionistico, partendo dalla cessazione del rapporto e non più solo fino a 4 anni.

Il comma 5 del nuovo art. 41, invece, stabilisce che il datore di lavoro erogherà, a coloro che sigleranno l'accordo e saranno esodati, una indennità pari alla pensione maturata al momento della cessazione, della durata massima di 60 mesi fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia. Nel caso in cui il dipendente consegua anche la Naspi il datore di lavoro integrerà, per il periodo di parallela decorrenza della stessa, l'importo della indennità di disoccupazione fino a raggiungere il valore della rata di pensione maturata al momento di recesso. Nel caso in cui il dipendente, prima della decorrenza della pensione di vecchiaia, maturi i requisiti di accesso a pensione anticipata, il datore di lavoro unirà al valore dell'indennità mensile anche quello della contribuzione correlata. Non sembra sufficientemente chiaro se il trattamento “simil-pensionistico” erogato a carico del datore di lavoro sarà distribuito su 12 o 13 mensilità, visto che l'art. 41 parla di “indennità mensile”, senza richiamare le 13 rate previste sia per la pensione sia per la isopensione Fornero.

La contribuzione correlata non sarà riconosciuta nel caso di esodo diretto alla pensione di vecchiaia, “congelando” la propria pensione che non riceverà altri contributi oltre quelli della Naspi del primo biennio, risultando così penalizzato rispetto all'esodo Fornero. Su un periodo massimo di 5 anni, il datore di lavoro non verserà i contributi nei primi 24 mesi in caso di percezione contemporanea della Naspi, limitandosi alla sola rata di pensione e aggiungendo la contribuzione correlata a partire dall'esaurimento

dell'indennità (non più tardi del venticinquesimo mese dello scivolo) fino alla maturazione dei requisiti, realizzando un risparmio più contenuto rispetto all'isopensione.

Durante la finestra trimestrale della pensione anticipata, il datore riconoscerà solo l'indennità mensile fino alla decorrenza della pensione; tale ricostruzione sistematica integra il dato letterale della norma che, *ad litteram*, sospenderebbe qualsiasi erogazione da parte del datore al raggiungimento “del diritto a pensione”. Il co. 5 non fa espressamente riferimento alle modalità di versamento della pensione, lasciando negli operatori il pesante dubbio che, nel silenzio della norma, sia possibile unicamente versare in unica soluzione il costo non banale costituito dalle rate di pensione e gli eventuali contributi correlati; nel caso dell'isopensione Fornero, invece, si ricorda che l'art. 4 della L. n. 92/2012 prevede esplicitamente entrambe le alternative, consentendo sia il pagamento in unica soluzione, sia la rateizzazione mensile con garanzia fideiussoria (a tutela del dipendente).

Il co. 6 del nuovo art. 41 consente di poter utilizzare il nuovo scivolo anche attraverso i fondi di solidarietà bilaterale, che a tal fine non avranno alcuna necessità di recepire con apposite modifiche dei propri ordinamenti il nuovo istituto, rendendolo da subito operativo dopo l'iter sindacale del contratto di espansione di una azienda legittimamente rientrante nel perimetro del fondo di settore. Infine, l'art. 41, co. 9 ribadisce che i requisiti per conseguire il diritto all'accesso a pensione, certificato al momento dell'adesione alla procedura di prepensionamento, per i lavoratori che partecipino allo scivolo quinquennale, non potranno subire modifiche da parte delle successive norme e riforme pensionistiche. Tale clausola anti-esodati si caratterizza come del tutto innovativa rispetto agli strumenti di esodo vigenti (non è attiva nel caso della Isopensione o dell'Ape aziendale).



IL PREPENSIONAMENTO DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE: POTENZIALITÀ E PRIME CRITICITÀ DI UN ESODO “AGILE”

Sotto un altro aspetto, il prepensionamento che viene offerto dall'istituto viene legato all'interesse preventivo espresso dai dipendenti e al recesso concordato. Con lo strumento dello “scivolo” i lavoratori avranno, infatti, la possibilità di raggiungere la pensione di vecchiaia o, se ottenibile prima, la pensione anticipata, godendo di un accompagnamento che potrà arrivare fino a 5 anni con la garanzia di vedersi certificato il proprio diritto a pensione anche a tutela di possibili variazioni future (decisamente poco inconsuete, visto il ritmo frequente delle riforme previdenziali degli ultimi anni). Anche questa forma di prepensionamento, però, non appare priva di punti critici. Proprio per favorirne maggiormente l'utilizzo, poteva essere esplicitamente prevista un'armonizzazione tra la disciplina in esame e quella del cumulo contributivo, come modificato dalla Legge n. 232/2016, non operativo per l'isopensione Fornero (Messaggio Inps n. 2475/2017) né per le prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali. Se pensiamo ai grandi soggetti interessati al contratto di espansione (Telecom, Vodafone, Wind-TRE, Enel, Eni, etc.) appare del tutto usuale riscontrare molteplici “pezzi” contributivi nei dipendenti delle ri-

spettive società, afferenti alle varie gestioni previdenziali speciali (Fondo Telefonici, Elettrici, Postali, senza dimenticare l'ex Inpdap nel caso di società che abbiano acquisito dipendenti pubblici). Data l'assenza di ogni specifica normativa, risulta difficile aspettarsi che, in sede di prassi regolatoria Inps, si possa arrivare a consentire ai soggetti che aderiranno al prepensionamento quinquennale l'utilizzo del cumulo contributivo, che spesso riveste un'importanza fondamentale per poter raggiungere il requisito contributivo necessario ad accedere alla pensione anticipata, evitando al dipendente l'ingente spesa (non raramente rovesciata sull'azienda) di una ricongiunzione onerosa.

Il contratto di espansione si presenta dunque come un ambizioso strumento: di rinnovamento, di ricambio generazionale, di formazione e di avvicinamento alla pensione. Necessita tuttavia - a oggi - di maggiori chiarimenti di prassi che consentano alle imprese di comprendere la quantificazione dei costi nonché le modalità di versamento della provvista economica, senza dimenticare i dettagli di quantificazione del trattamento mensile aziendale e, soprattutto, l'utilizzabilità o meno del cumulo gratuito contributivo.