



Gli accordi per il pensionamento anticipato ed i chiarimenti ministeriali

*a cura di Eufrazio Massi- Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena**

L'emanazione da parte della Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro del Dicastero del Welfare della [circolare n.24 del 19 giugno 2013](#), consente di effettuare, a distanza di circa un anno dall'entrata in vigore della specifica normativa (18 luglio 2012), una riflessione sugli accordi finalizzati al prepensionamento anticipato, supportata da alcuni chiarimenti amministrativi. Tutto questo giunge dopo che aziende e sindacati hanno dato, in alcuni contesti, piena attuazione alla previsione contenuta nell'art.4, commi da 1 a 7 – ter, con una serie di dubbi i quali dovranno, da un punto di vista operativo, essere sciolti anche attraverso le future indicazioni dell'Inps.

La disposizione di riferimento, il cui costo ricade integralmente sui datori di lavoro, è la risposta che il Legislatore ha inteso fornire a situazioni di eccedenza di personale che, in passato, complice una normativa abbastanza “facilitatrice”, consentivano un esodo “dolce” ed accompagnato verso la pensione.

Infatti, la crisi occupazionale che ha coinvolto le imprese e le procedure collettive di mobilità degli ultimi decenni hanno, indubbiamente, sollecitato la “fantasia” di chi ha portato avanti le trattative, sicché tra i criteri legali previsti dall'art.5 della L. n.223/91 e quelli rimessi agli accordi collettivi, se ne possono registrare di vario contenuto: essi, hanno contribuito a risolvere situazioni “eccedentarie” resolvendo se non completamente, almeno in parte, i problemi aziendali. In molte situazioni, la via d'uscita fu rappresentata dalla c.d. “mobilità lunga” (art.7, co.7, della L. n.223/91) con accompagnamento dei soggetti con ventotto anni di contribuzione fino alla maturazione della pensione di anzianità, attraverso la percezione dell'indennità di mobilità o, in alternativa dal prepensionamento parziale, a determinate e precise condizioni, nelle aziende in Cigs da almeno due anni, secondo la previsione contenuta nell'art.19 della L. n.223/91. Ora, tali strade, dopo la riforma delle pensioni susseguente alla L. n.214/11, non appaiono più percorribili.

Il Legislatore, tuttavia, non ha dimenticato le necessità delle imprese che debbono programmare, per esigenze di mercato e di rinnovamento, un “turn over” anticipato nei confronti del personale prossimo all'età del pensionamento ed ha ipotizzato una sorta di uscita “programmata”, secondo una previsione contenuta nei commi compresi tra 1 e 7-ter dell'art.4 della L. n.92/12, come modificato dall'art.34, co.54, lettere b) e c) della L. n.221/12 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n.179/12.

* Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Sono proprio i co.1 e 2 del citato art.4 il “cuore” del nuovo istituto:

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro (del settore privato, attesa la non applicabilità diretta a quello pubblico per effetto dell'art.1, co.7 ed 8) che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al co.1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto.

Così come è scritta la disposizione merita alcune delucidazioni, cosa oggi facilitata sulla base delle indicazioni fornite dalla circolare n.24/13.

1. La **prima ipotesi** riguarda riferimento ad accordi stipulati dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale. Si ritiene, pur se non nominate espressamente, che ci si riferisca alle rappresentanze sindacali unitarie e non, alle rappresentanze sindacali aziendali ex art.19 della L. n.300/70: queste ultime sono di “nomina esterna” e possono essere costituite da associazioni di categoria firmatarie del CCNL applicato in azienda. Ovviamente, si ha motivo di ritenere che, quantomeno nel settore dell'industria, debbano trovare applicazione ai fini della validità dell'accordo le previsioni contenute nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e nel protocollo d'intesa del 31 maggio 2013. La nota ministeriale afferma che l'accordo è, sostanzialmente, a “formazione progressiva”, nel senso che, per quel che concerne i lavoratori prossimi al pensionamento cui mancano non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il “godimento” della pensione di vecchiaia o di quella anticipata, il consenso degli interessati è successivo alla firma dell'accordo sindacale e le cessazioni conseguenti avvengono per risoluzione consensuale.

2. La **seconda ipotesi** contemplata, introdotta dalla L. n.221/12, fa riferimento ad accordi sindacali stipulati nell'ambito delle procedure collettive di riduzione di personale ex articoli 4 e 24 della L. n.223/91 con un esplicito riferimento ai criteri di scelta (art.5, co.1) frutto dell'accordo tra le parti, i quali hanno una assoluta priorità rispetto a quelli “legali” (art.5, co.2). Ebbene, qualora tra i criteri individuati su base pattizia vi sia quello della prossimità al pensionamento (da raggiungere, sempre, nei quattro anni successivi), il licenziamento successivo non dà luogo alla erogazione dell'indennità di mobilità, ma alla corresponsione della prestazione di importo pari al trattamento di pensione fino a quel momento maturato, sulla base dell'accordo (anche questo a “formazione progressiva”) che prevede il coinvolgimento dell'Inps nella fase di “validazione”.

Da quanto appena detto scaturiscono alcune dirette conseguenze: la prima, chiaramente affermata dal Legislatore, riguarda il **recupero delle somme pagate a titolo di “contributo d'ingresso alla mobilità”**: il richiamo, operato dal Legislatore, all'art.5, co.4, della L. n.223/91, non appare propriamente preciso (il datore di lavoro non ha ancora pagato il “saldo” della messa in mobilità), dovendosi, più puntualmente riferirsi all'art.4, co.3, ove si parla delle somme dovute quale anticipo (somma pari al trattamento mensile massimo di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedentari).

Il datore di lavoro, inoltre, non è tenuto a versare il contributo ASpl (la carenza di obbligo era già stata evidenziata nella circolare Inps n.44/13), previsto dall'art.2, co.31, della L. n.92/12, perché il soggetto interessato non godrà dello specifico trattamento indennitario, ma del trattamento economico pari alla pensione. Altra conseguenza, positiva per il datore, correlata a tale tipo di risoluzione del rapporto, **è data dal fatto che non sussiste il diritto di precedenza esercitabile nei sei mesi successivi al licenziamento** (art.15, co.6, della L. n.264/49), sicchè, in caso di assunzione incentivata di altro personale, non trova applicazione lo "stop" ai benefici ipotizzato dall'art.4, co.12, lettera b), della L. n.92/12.

3. La circolare n.24 si sofferma, poi, sulla possibilità che l'accordo di riduzione "volontaria" del personale riguardi dipendenti con la **qualifica dirigenziale**. La disposizione (art.4, co.1) dopo aver parlato delle procedure di mobilità ex lege n.223/91, aggiunge un "ovvero nell'ambito di processi di riduzione del personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di categoria". Si tratta di una ipotesi che, ovviamente, è fuori dalle procedure collettive di riduzione di personale, che il Dicastero del Lavoro ricollega all'ipotesi dell'incentivo all'esodo mediante accordo aziendale (anche individuale) e che può essere sottoscritto da un rappresentante sindacale dei dirigenti esponente di una sigla firmataria del contratto di categoria.

Tutti gli accordi, sommariamente, sopra descritti potrebbero prevedere la risoluzione dei singoli rapporti di lavoro non subito ma al raggiungimento dei requisiti soggettivi (i quattro anni mancanti al pensionamento anticipato o di vecchiaia): ciò che conta è che al momento della validazione dell'Inps, della quale si parlerà successivamente, gli interessati siano in possesso dei requisiti.

Le procedure

Prima di procedere nell'analisi sia del testo normativo che della nota ministeriale si rende necessario effettuare alcune brevi considerazioni sulle procedure appena descritte. Tutte prevedono un accordo sindacale, cambiano soltanto i soggetti individuati dal Legislatore per la firma da parte dei lavoratori.

1. Nel **primo accordo** il soggetto interessato, di parte sindacale, è la RSU con la quale non è necessario aprire alcun iter di riduzione di personale e l'accordo può riguardare anche singole persone. C'è da osservare, tuttavia, che se non è stata costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria (che è l'unica titolata a firmare) non si può usufruire del prepensionamento, neanche con il consenso dell'interessato. Ciò potrebbe portare anche ad un "restringimento" della platea, atteso che molti datori di lavoro vicini alla soglia dimensionale di riferimento (più di quindici dipendenti), ne sono privi. La disposizione non sembra prevedere alcun sostituto anche di livello territoriale o di categoria. Al tempo stesso, va rimarcato come la disposizione non possa trovare applicazione in quelle imprese che sono sotto il limite dimensionale dei sedici dipendenti, in quanto, ponendo tale soglia dimensionale, il Legislatore ha escluso chi ne è al di sotto.

2. Il **secondo accordo** ipotizzato può essere raggiunto all'interno di una procedura di riduzione collettiva di personale ex art.4 e 24 della L. n.223/91: qui, legittimati alla trattativa ed alla stipula sono le Rappresentanze Sindacali Aziendali, costituite a norma dell'art.19 della L. n.300/70, nonché le rispettive associazioni di categoria (art.4, co.2), alle quali, per prassi sindacale, si aggiungono le RSU. Va, per inciso ricordato che la procedura può essere attivata in due ipotesi, la mancata ricollocazione del personale in Cigs durante o al termine del trattamento integrativo o perché il datore richieda almeno

cinque licenziamenti (che possono diminuire al termine della procedura, pur restando gli stessi “collettivi”).

3. Per quel che concerne, invece, la **riduzione del personale dirigenziale** essa postula, in ogni caso, la sottoscrizione dell’accordo da parte di un membro (anche territoriale) appartenente ad una associazione firmataria del CCNL per il personale dirigenziale.

Requisiti del datore di lavoro e dei lavoratori

Nel passaggio successivo la circolare si occupa dei requisiti in possesso dei datori di lavoro i quali, **non necessariamente, debbono essere delle imprese, potendo la disposizione riferirsi anche a chi non è tale** (si pensi, ad esempio, ai partiti politici, alle fondazioni, alle associazioni sindacali, agli studi professionali, ecc.). Il requisito richiesto è di natura dimensionale, nel senso che la norma trova applicazione nei confronti di coloro che occupano mediamente più di quindici dipendenti: il criterio di riferimento del calcolo, così come avviene, ad esempio, per la Cigs (art.1, co.1, della L. n.223/91) è la media dei dipendenti nel semestre precedente la data di stipula dell’accordo.

Nella base di calcolo rientrano tutti i dipendenti a prescindere dalla qualifica (ma i lavoratori a tempo parziale vanno calcolati “pro – quota” in relazione all’orario svolto, secondo la previsione dell’art.6 del D.Lgs. n.61/00), con l’esclusione, afferma la circolare n.24, degli apprendisti (art.7, co.3, del D.Lgs. n.167/11), degli assunti con contratto di inserimento (ormai in estinzione per effetto dell’art.1, co.14, della L. n.92/12) e di quelli con contratto di reinserimento (fattispecie pressoché inesistente, prevista dall’art.20, co.4, della L. n.223/91). La nota ministeriale non li cita ma si ritiene che, per effetto dell’art.7, co.7, del D.Lgs. n.81/00, **non rientrino nella base di calcolo anche i lavoratori, che abbiano, in precedenza, svolto lavori socialmente utili o di pubblica utilità. assunti da datori di lavoro privati.**

Un successivo passaggio della circolare “focalizza” i requisiti dei lavoratori che sono necessari per essere coinvolti nell’esodo anticipato: l’argomento è trattato con il coinvolgimento diretto dell’Inps che, in tutta la procedura riveste un ruolo decisivo ed essenziale.



I soggetti interessati debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia od anticipato in un arco temporale di quarantotto mesi dalla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro. La verifica del requisito previdenziale da parte dell’Istituto previdenziale è condizione di validità del recesso: la mancanza incide, infatti, sui presupposti dell’accordo.

Ciò vale, in linea generale, sia per l’ipotesi evidenziata dal Legislatore al co.1 dell’art.4 che per il dirigente, mentre il caso potrebbe manifestarsi in maniera leggermente diversa se il licenziamento del lavoratore avvenga sulla base del requisito della volontarietà (perché in prossimità del pensionamento), identificato ex art.5, co.1, della L. n.223/91. Qui, infatti, se il criterio individuato parla, espressamente, dei quattro anni (limite massimo) mancanti al pensionamento, è il recesso stesso ad essere inficiato, se, invece, il criterio è meno cogente (si parla, ad esempio, di volontarietà ma senza “l’aggancio” alla condizione ipotizzata dalla norma che si commenta), la risoluzione del rapporto potrebbe conservare la propria efficacia (ovviamente, al di fuori della previsione dell’art.4 della L. n.92/12).



Ma in che modo l'Inps verificherà il raggiungimento dei requisiti?

Molte risposte su questo e su altri argomenti sono necessariamente rimandate ai chiarimenti dell'Istituto: al momento, il Dicastero del Lavoro afferma che la verifica andrà effettuata con riferimento alle regole vigenti all'atto della cessazione del rapporto, comprensive degli adeguamenti all'incremento di speranza di vita residua, sulla base della previsione effettuata dallo scenario demografico ISTAT e avendo ben presente che la prestazione riconosciuta non può in alcun modo oltrepassare il limite massimo dei quattro anni. Non si è lontani dal vero se si ritiene che l'Inps nei suoi chiarimenti oltre al calcolo della prestazione iniziale, dovrà indicare il valore eventualmente rivalutato fino alla data del pensionamento di vecchiaia od anticipato (comunque, non oltre i quattro anni successivi), i codici per il versamento delle provviste mensili, le penalizzazioni economiche legate al pensionamento anticipato ed il calcolo della contribuzione figurativa.

Sotto l'aspetto della gestione pensionistica, la riferibilità delle disposizioni non può che essere verso l'Inps, cui fanno necessariamente riferimento anche le gestioni Inpdap ed Enpals confluite per incorporazione ex art.21 della L. n.214/11. C'è, inoltre da aggiungere ciò che ha previsto il co.7 -bis (introdotto dall'art.34, co.4, della L. n.221/12): tale forma di agevolazione con anticipazione del trattamento pensionistico si applica anche in quei settori gestiti da Enti privati o privatizzati, con forme sostitutive dell'AGO, come l'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti (Inpgi).



Una volta raggiunto l'accordo sugli esuberi, cosa deve fare il datore di lavoro?

Il passaggio successivo che è essenziale, perché serve per dare efficacia all'accordo, prevede che il datore presenti una istanza all'Inps comprensiva dei lavoratori coinvolti ed interessati, accompagnata da una fideiussione bancaria finalizzata a garantire la solvibilità nel tempo degli obblighi che assume su se stesso. La circolare n.24, a questo punto, rimanda a successivi chiarimenti dell'Istituto osservando che sarà lo stesso a prevedere le modalità operative le quali dovranno riguardare la verifica dei requisiti soggettivi del datore e dei prestatori di lavoro. Per questi ultimi la nota ministeriale elenca una serie di operazioni:

- a) estratto conto certificato;
- b) validazione delle singole posizioni individuali (operazione essenziale e decisiva): qualora non ve ne siano gli estremi, l'accordo non è efficace per quel singolo lavoratore;
- c) importo iniziale della prestazione e onere della contribuzione figurativa ad essa correlata.

Effettuate tali verifiche, l'Istituto invia una comunicazione al datore di lavoro con la quantificazione dell'onere complessivo dell'importo: il tutto finalizzato alla presentazione di una fideiussione bancaria, ai fini della garanzia di solvibilità. Se i soggetti interessati maturano i requisiti in anni diversi, l'importo complessivo sarà comunicato con cadenza annuale, in relazione ai singoli contingenti.

La fideiussione bancaria è condizione di efficacia dell'accordo: essa va sempre presentata con l'unica eccezione del versamento anticipato in una sola soluzione.

I co.5 e 6 si preoccupano di definire la strada che il datore di lavoro deve seguire dopo l'accettazione dell'accordo. Egli è tenuto a versare mensilmente la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa, mancando le quali l'Inps è tenuto a non erogare quanto dovuto al prestatore. Ovviamente, al mancato versamento segue la

notifica di un avviso di pagamento ma, trascorsi sei mesi dalla notifica rimasta senza esito, l'Istituto procede alla escussione della fideiussione.

Da ultimo, la nota della Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro, opera una netta distinzione tra l'accettazione della prestazione comunicata dall'Inps che costituisce condizione di cessazione del rapporto di lavoro sia nel caso evidenziato al co.1 (accordo aziendale nelle aziende con oltre quindici dipendenti), che nell'ipotesi del dirigente "pre-pensionato", mentre allorquando il recesso avviene al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale (art.4 e 24 della L. n.223/91), la cessazione dal rapporto avviene per effetto del licenziamento intimato e la mancata accettazione della prestazione di prepensionamento (susseguente alla comunicazione dell'Istituto) ha effetto soltanto sulle conseguenze successive dello stesso, nel senso che il lavoratore percepirà l'indennità di mobilità (almeno fino a quando – 31 dicembre 2016 – rimarrà nel nostro ordinamento).



**Novità per il lavoro dal Decreto
Occupazione e dal Decreto Fare**

Calendario (ORARIO 14.00 - 18.00)

ROMA	23 luglio 2013	SASSARI	25 luglio 2013
TREVISO	23 luglio 2013	TORINO	25 luglio 2013
FIRENZE	24 luglio 2013	ANCONA	26 luglio 2013
VERONA	24 luglio 2013	MILANO	26 luglio 2013
BOLOGNA	25 luglio 2013	UDINE	26 luglio 2013

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
€ 100,00 + IVA
comprensiva del materiale didattico

QUOTE POSSESSORI PRIVILEGE

 € 75,00 + IVA	 € 80,00 + IVA	 € 85,00 + IVA
---	---	---

ACCEDI AL SITO

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it