



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

100/2013
LUGLIO/10/2013 (*)
18 Luglio 2013

**IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI CON LA
CIRCOLARE N. 24 DEL 19 GIUGNO
2013 DETTA LE ISTRUZIONI PER
L'ATTUAZIONE PRATICA DELLE
MISURE INTRODOTTE DALLA LEGGE
N. 92 DEL 2012, VOLTE AD
INCENTIVARE IL
PREPENSIONAMENTO DEI
LAVORATORI PROSSIMI AL
RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI
PER LA PENSIONE, NEL CASO DI
ESUBERO DEL PERSONALE, DEI**

DIRIGENTI O DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER MOTIVI ECONOMICI.

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante *“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”* **ha introdotto** – all’articolo 4, commi da 1 a 7-ter – alcune **disposizioni volte a facilitare l’uscita anticipata di lavoratori** vicini al raggiungimento dei **requisiti per il pensionamento**.

Secondo quanto stabilito dalla norma in esame, considerate anche le modifiche intervenute nel corso del dibattito parlamentare, **“nei casi di eccedenza di personale**, accordi tra **datori di lavoro** 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”.

In pratica, **il datore di lavoro si impegna a versare all’Inps il trattamento pensionistico spettante al lavoratore al posto dell’ordinaria paga**.

La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente, conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

E' bene precisare che, **i lavoratori coinvolti** nel "programma" **debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento**, di vecchiaia o anticipato, **nei quattro anni successivi** alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Orbene, i chiarimenti del Ministero riguardano le ipotesi di applicazione dell'Istituto.

La prima fattispecie: **Incentivo all'esodo mediante accordo aziendale**, si riferisce al caso in cui, **in presenza di eccedenze** di personale, **il datore di lavoro stipuli un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale**. Tale accordo assumerà valore vincolante nei confronti dei singoli dipendenti solo a seguito dell'accettazione da parte dei medesimi.

Si tratta, pertanto, di una **fattispecie a formazione progressiva**, che si compone di **un accordo tra le due parti** (il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali) e della **successiva adesione da parte del lavoratore**; la cessazione del rapporto di lavoro sarà, pertanto, frutto di **una risoluzione consensuale**.

La seconda fattispecie: Accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 si riferisce al caso in cui la stessa prestazione, di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, sia **oggetto di accordi sindacali** nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223. In tal caso, la procedura può sfociare in un accordo (con le rappresentanze sindacali aziendali) che preveda **l'impegno del datore di lavoro a farsi carico dei costi** legati alla prestazione in questione.

Per questa fattispecie è, inoltre, previsto – al comma 7-ter – che il datore di lavoro possa procedere al recupero delle somme pagate "ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991, relativamente ai lavoratori interessati". A tal proposito la Circolare chiarisce che il riferimento è alle

somme corrisposte, in apertura della procedura di mobilità, a titolo di anticipazione del contributo di ingresso alla mobilità (per il quale non vi sarebbe alcun obbligo per i lavoratori interessati al "prepensionamento").

La legge si premura di precisare che, **non trova applicazione, nella fattispecie, 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**.

Quanto ai requisiti:

la disciplina in oggetto si applica ai **datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti**; non rileva la qualità di impresa del datore di lavoro.

Con riferimento al numero di dipendenti, in analogia a quanto previsto con riferimento ad altri istituti, la media dei dipendenti sarà calcolata con riferimento al semestre precedente la data di stipula dell'accordo. Nel computo sono inclusi i dipendenti di qualunque qualifica, con l'esclusione degli apprendisti, dei lavoratori con contratto di inserimento lavorativo o con contratto di reinserimento.

Si ribadisce che, i **lavoratori coinvolti dovranno raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento**, di vecchiaia o anticipato, **nei quattro anni successivi** alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Tale requisito sarà verificato dall'Inps e sarà condizione per la validità della cessazione del rapporto di lavoro.

Circa la **procedura amministrativa**, il documento di prassi precisa che il datore di lavoro interessato dovrà **presentare apposita domanda**, successiva alla stipula dell'accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, ovvero dell'accordo di cui all'articolo 4 della legge n. 223/1991 **all'INPS**, accompagnata dalla presentazione di una **fideiussione bancaria** a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

La domanda comprenderà la **lista dei lavoratori coinvolti**.

Su tale lista, l'Istituto svolgerà le **attività di verifica dei requisiti soggettivi** in capo al datore di lavoro ed al lavoratore: con riferimento a questi ultimi, in particolare, **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.**

Conclusa la fase di verifica da parte dell'Inps, **il lavoratore,** cui sarà comunicato l'importo iniziale della prestazione, **dovrà accettare la prestazione stessa.**

La Circolare precisa, in chiusura, che **gli adempimenti a carico del datore di lavoro costituiscono sempre condizione di efficacia dell'accordo collettivo.** Nei casi di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23luglio 1991, n. 223, **il mancato rispetto dell'accordo da parte del datore di lavoro inficerà, quindi, la legittimità del licenziamento collettivo.**

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN