

Prot. P54-2019
Il Presidente

A tutti i Soci

Cari Amici,

desidero informarVi che il Senato ha dato via libera definitiva al Decreto Crescita, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29/6 ed entrato in vigore il 30/6.

All'interno, uno dei provvedimenti più importanti, è il "Contratto di Espansione", uno strumento, sperimentale fino al 2020, per supportare le aziende con oltre 1.000 lavoratori che disciplina una nuova modalità di gestione di processi complessi di riorganizzazione.

Con lo scivolo previdenziale correlato, i lavoratori potranno contare su un reddito di accompagnamento alla pensione fino a 5 anni, ma con contribuzione ridotta. Il Contratto di Espansione consente di gestire un rinnovo dei dipendenti con un mix di nuove assunzioni, riqualificazione, cassa integrazione, per i settori per cui è prevista, ed esodi verso la pensione. Analogamente a quanto previsto dall'articolo 4 della legge 92/2012 (legge Fornero), i datori di lavoro potranno accompagnare alla pensione di vecchiaia o a quella anticipata, esclusa quota 100, i dipendenti che ne maturino i requisiti entro 5 anni dalla cessazione.

Il nuovo strumento comporta la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e il versamento, rateizzato o in un'unica soluzione, da parte dell'azienda, di un'indennità pari alla pensione maturata al momento della cessazione, così come calcolata da INPS.

Rispetto all'isopensione questo strumento di esodo prevede un notevole risparmio per il datore di lavoro. Infatti nel caso di un accompagnamento alla pensione di vecchiaia non dovranno essere versati i contributi correlati, dovuti invece con l'isopensione.

Nel caso in cui, invece, l'accompagnamento punti alla pensione anticipata, fissata fino al 2026 a 42 anni e 10 mesi per gli uomini, un anno in meno per le donne, con una successiva finestra di tre mesi, il datore di lavoro dovrà versare anche i contributi previdenziali, come avviene per l'isopensione, ma con uno sconto. Infatti i contributi saranno versati solo per i periodi non coperti dalla contribuzione figurativa maturata in forza della risoluzione del rapporto di lavoro.

In questo modo si interverrà su un aspetto che ha frenato l'utilizzo dello scivolo della legge 92/2012 (legge Fornero), cioè gli alti costi per l'azienda che deve presentare anche una fidejussione, non prevista esplicitamente dal nuovo scivolo, a garanzia dell'operazione.

Vi confermo che la nostra Associazione è favorevole e immediatamente disponibile alla sottoscrizione dell'accordo necessario, con tutte le Compagnie interessate in possesso dei requisiti di legge.

Naturalmente rimango a completa disposizione per chiunque avesse necessità di ulteriori chiarimenti.

Con i migliori saluti,

Roma, 15 luglio 2019


Paolo Aicardi