

PANORAMA

LEGGE DI BILANCIO

Pensioni, scivoli con meno oneri ma con assunzioni nelle grandi aziende

Governo e Pd presentano una proposta di modifica alla disciplina dei contratti d'espansione contenuta nella legge di Bilancio. Per le aziende con oltre mille dipendenti, la copertura a carico dello Stato si allunga da 24 a 36

mesi, ma scatta l'obbligo di fare un'assunzione ogni tre uscite. La manovra conferma per il 2021 ed estende l'utilizzo di questo strumento alle imprese con oltre 500 dipendenti. —

Per le grandi aziende uscite con meno oneri ma con assunzioni

Contratti d'espansione. Emendamento governo-Pd alla manovra: per le imprese oltre i mille dipendenti un anno in più di copertura a carico dello Stato ma obbligo di assumere un lavoratore ogni tre uscite

Anche dalla
Lega un
emenda-
mento sul
contratto di
espansione
che abbassa
la soglia a
150 dipen-
denti

Giorgio Pogliotti

Dopo l'interlocuzione con le parti sociali il governo scopre le carte e presenta una norma nella legge di Bilancio per disciplinare il contratto d'espansione con l'obiettivo di gestire le ristrutturazioni aziendali, anche in vista della fine del blocco dei licenziamenti il prossimo 31 marzo. In aggiunta alla previsione della manovra che ha confermato per il 2021 ed esteso l'utilizzo di questo strumento alle imprese con oltre 500 dipendenti - allargando la platea a circa 2mila aziende - ci sono due novità in arrivo per le sole grandi imprese sopra i mille dipendenti che potranno beneficiare di

ulteriori 12 mesi di riduzione dei versamenti - in aggiunta ai 24 mesi già previsti a carico dello Stato con la Napsi - a condizione che effettuino un'assunzione per ogni tre uscite.

Lo prevede l'emendamento che ha tra i firmatari Carla Cantone (Pd) e la presidente Dem della commissione Lavoro della Camera, Debora Serracchiani che riguarda i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o dalla pensione anticipata. L'attuazione dello strumento è legata all'accordo con la rappresentanza sindacale, previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati. Il datore di lavoro riconosce al lavoratore fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, pari al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'Inps. Se la prima decorrenza utile della pensione è quella per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al con-

seguimento del diritto alla pensione. Lo strumento è finanziato con 36,1 milioni (2021), 33,10 milioni (2022), 7,5 milioni (2023) e 5 milioni (2024).

Il contratto d'espansione è stato introdotto sperimentalmente nel 2019 dal governo giallo verde - il padre è un big della consulenza alle imprese, Enzo De Fusco -, che ne aveva previsto l'applicazione alle aziende con oltre mille dipendenti fino alla fine del 2020. Per gli altri dipendenti interessati dal contratto d'espansione l'azienda può ricorrere alla Cigs fino a 18 mesi con una riduzione oraria media al 30%, per supportare un progetto di riqualificazione dei lavoratori. «Rendiamo utilizzabile un importante strumento di politica attiva - spiega Debora Serracchiani - che consente di rinnovare le competenze,



quando non ci sono all'interno di un'azienda, facilitando la staffetta generazionale. Alle grandi aziende che lo utilizzeranno presentando piani di rilevanza strategica in linea con i programmi europei, chiediamo di assumere».

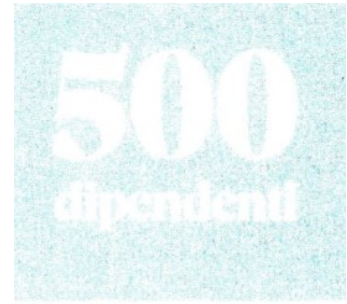
Lo strumento ha avuto difficoltà attuative. I sindacati hanno sollecitato un intervento del ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo: a novembre del 2019 Ericsson ha sottoscritto un accordo con Slc-Fistel-Uilcom in scadenza a fine anno, ha assunto 30 lavoratori sui profili innovativi, ha provveduto alla formazione come previsto dagli accordi sottoscritti in sede ministeriale, ma ci sono 63 lavoratori ancora nel limbo. «Lo strumento - commenta Arturo Maresca, ordinario di diritto del lavoro all'Università La Sapienza di Roma - se reso funzionante può diventare un modello per la gestione del ricambio generazionale, con un mix di misure attivabili come la formazione, la sospensione dei lavoratori, gli esodi anticipati e le assunzioni. Vanno superate le difficoltà attuative dell'esperienza pregressa».

Anche la Lega ha presentato un emendamento alla manovra sul contratto d'espansione, primo firmatario l'ex sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon che si applica ai lavoratori a non più di 84 mesi dalla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata: «Prevediamo di abbassare il numero dei dipendenti da mille a 150 - spiega Durigon - Il trattamento di Cig è concesso a condizione che l'impresa presenti un progetto di formazione e di riqualificazione. Per le assunzioni di giovani che hanno conseguito il diploma dagli Its, il regime previdenziale è ridotto del 6%». Si prevedono 360 milioni di euro per ciascuno degli anni, 2021 e 2022.

Quanto al Fondo nuove competenze, creato dal ministro del Lavoro e gestito da Apal, in circa un mese ha coinvolto 46 mila lavoratori, per oltre 4,1 milioni di ore di formazione, coinvolgendo aziende come **Tim** e Vodafone. Il fondo da 730 milioni remunererà il costo del personale che frequenta percorsi formativi stabiliti da accordi collettivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I CONTRATTI D'ESPANSIONE IN MANOVRA



LA NUOVA SOGLIA

La manovra ha confermato per il 2021 i contratti di espansione estendendoli alle imprese con oltre 500 dipendenti



LE IMPRESE

L'abbassamento della soglia ha allargato ad altre 2 mila imprese la platea interessata ai contratti di espansione



IL REQUISITO

I contratti di espansione riguardano i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla pensione di vecchiaia o anticipata