

Costi per il datore di lavoro

# Staffetta generazionale nei Fondi di solidarietà bilaterali

Eufranio Massi

Il D.Lgs. n. 148/2015 rappresenta una sorta di “Testo Unico” degli ammortizzatori sociali, profondamente riformato dalla legge n. 234/2021 e ulteriormente modificato in questi primi mesi dell’anno con alcuni interventi dettati dall’urgenza della crisi economica.

L’azione appare comprensibile anche perché l’attuale testo comprende materie come, ad esempio, il contratto di espansione (art. 41) e la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) la quale ha, come obiettivo principale quello della tutela dei lavoratori delle aziende in crisi e che non rientrano nelle disposizioni di “cassa” ma che può intervenire anche in materia di trattamenti di disoccupazione, di riconversione o riqualificazione professionale e di incentivi all’esodo.

Ora, sia pure in via opzionale, il Legislatore affida a tali Organismi altri compiti strettamente correlati ad una possibile staffetta generazionale, con sostituzione di lavoratori prossimi al pensionamento.

Ma, di cosa si tratta?

Stiamo parlando dell’**art. 12-ter del D.L. 21 marzo 2022, n. 21**, convertito, con modificazioni, nella **legge 20 maggio 2022, n. 51**.

Si tratta di due commi che modificano il *corpus* del D.Lgs. n. 148/2015: il primo **implementa i compiti dei Fondi di solidarietà bilaterali** (art. 26, comma 9, lett. *c-bis*) affermando che occorre «assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore ai trentacinque anni compiuti per un periodo inferiore a tre anni».

Il secondo, invece, va ad integrare il **comma 3 dell’art. 33** stabilendo che «gli oneri e le minori entrate relative alle prestazioni di cui all’art. 26, comma 9, lettera *c-bis*), sono finanziati mediante un **contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro** di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo».

## Fondi di solidarietà bilaterali: adeguamento dei regolamenti

Prima di entrare nel merito della staffetta generazionale pensata dal legislatore unicamente per i Fondi di solidarietà bilaterali (ne sono esclusi i Fondi alternativi previsti dall’art. 27, il Fondo di integrazione salariale - Fis -, disciplinato dall’art. 29 ed anche quelli intersettoriali di cui parla l’art. 40), si ritiene necessario chiarire brevemente cosa sono e quali sono quelli costituiti.

L’**art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015** afferma che, nell’ottica di **assicurare forme di sostegno del reddito nei settori “non coperti” dalla integrazione salariale**, le associazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sono tenute a stipulare **accordi anche, intersettoriali**: le forme integrative, legate a riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, intervengono per le causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015 in materia di integrazione ordinaria e straordinaria.

Le nuove disposizioni, introdotte nel *corpus* del D.Lgs. n. 148/2015 dall’ultima Legge di bilancio (legge n. 234/2021), riguardano anche i **Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti** che hanno l’**onere di adeguare i propri regolamenti alle novità**, prima introdotte dalla legge n. 234/2021 e, ora, dall’**art. 12-ter del D.L. n. 21/2022**.

Ciascun Fondo è costituito presso l’Inps, con Decreto ministeriale “concertato” tra i Ministri del Lavoro e dell’Economia: tale ultimo provvedi-

# Approfondimenti

mento, tra le altre cose, individua sia l'ambito di applicazione che la natura dei datori di lavoro interessati.

Sul sito internet del Ministero del Lavoro è riportato l'elenco dei Fondi costituiti: esso comprende anche quelli degli articoli 27 (Fondo del settore artigiano e Fondo dei lavoratori in somministrazione), 29 (FIS) e 40 (Fondi intersettoriali delle provincie autonome di Trento e Bolzano) ai quali non si applica la disciplina sul cambio generazionale che si sta commentando.

Le Parti sociali possono apportare, in data successiva, modifiche agli atti costitutivi che, tuttavia, debbono transitare attraverso un Decreto direttoriale Lavoro-Economia, sulla scorta di una proposta del Comitato amministratore dello specifico Fondo, nel caso in cui le modifiche riguardino la variazione delle aliquote richieste sulle contribuzioni ai datori di lavoro o delle prestazioni a favore dei lavoratori.

I **Fondi non hanno personalità giuridica** e costituiscono **gestioni dell'Inps** che provvede anche a determinare gli oneri di amministrazione attraverso un regolamento di contabilità.

**Dal 1° gennaio 2022 l'istituzione dei Fondi è obbligatoria** per tutti i **datori di lavoro** che occupano **almeno un dipendente** (è sparita, quindi, la soglia dimensionale dei cinque dipendenti).

I Fondi costituiti debbono **adeguarsi entro il prossimo 31 dicembre**: se ciò non avverrà tutti i datori di lavoro del settore confluiscono, a partire dal 1° gennaio 2023, nel Fis al quale vengono trasferiti i contributi già versati o, in ogni caso, dovuti.

Sussiste, però, una **eccezione** che è contenuta nell'**art. 1, comma 216, della legge n. 234/2021** che è andato ad aggiungere una disposizione nell'art. 44 del D.Lgs. n. 148/2015, il comma 11-*quater*, il quale afferma che il termine di adeguamento per i Fondi bilaterali, costituiti tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2021, è fissato al 30 giugno 2023.

## Finalità

I Fondi di solidarietà debbono soltanto assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro, oppure possono perseguire anche altri scopi?

La risposta è fornita dal comma 9 dell'art. 26 al quale il legislatore, con l'art. 12-*ter* del D.L. n. 21/2022, ha aggiunto, come detto pocanzi, la *lett.*

*c-bis*) ai punti sotto elencati già presenti nel testo. I **Fondi di solidarietà possono**:

**a) assicurare** ai lavoratori una **tutela integrativa** rispetto sia alla NASpI o ad altra indennità dovuta per la perdita del posto di lavoro, che ai trattamenti di integrazione salariale previsti per legge;  
**b) prevedere** emolumenti straordinari per il **sostegno del reddito** all'interno dei **processi di incentivo all'esodo** in favore dei lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei cinque anni successivi;  
**c) contribuire** al **finanziamento di programmi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche con il supporto di fondi nazionali e comunitari.

Tornando allo specifico argomento, oggetto di questa riflessione, occorre, innanzitutto, sottolineare come la **staffetta generazionale** attivabile attraverso i Fondi di solidarietà bilaterali, necessita di un **versamento mensile ad hoc, fino al raggiungimento del "traguardo pensionistico"** da parte del Fondo stesso che, tuttavia (art. 33, *lett. c-bis*), è **finanziato** attraverso un "esborso" del **datore di lavoro** iscritto ed interessato, finalizzato a coprire gli oneri scaturenti da tale operazione"

Tale operazione può coinvolgere i lavoratori a cui mancano non più di **trentasei mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di quella di vecchiaia** e comporta, per ogni dipendente in uscita, almeno una **assunzione contestuale di giovani** con non più di trentacinque anni compiuti. Ai lavoratori "neo assunti" deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno tre anni.

## Uscita anticipata e nuove assunzioni: riflessioni

La norma sopra descritta merita alcuni necessari approfondimenti.

Il primo riguarda i **soggetti** che possono essere **interessati**: la staffetta generazionale comporta il pieno **assenso** dei lavoratori vicini alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 e 10 mesi per le donne) o di vecchiaia (67 anni) che, probabilmente, dietro un **incentivo** alla risoluzione anticipata del rapporto, consentono alla risoluzione del proprio rapporto, con l'**impegno del Fondo a versare la contribuzione** dovuta fi-

no al raggiungimento del primo traguardo pensionistico.

L'uscita anticipata dal lavoro **non è accompagnata** da alcun riconoscimento di **indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo** maturato dal lavoratore all'atto della cessazione del rapporto come, ad esempio, quello previsto dal comma 5-bis dell'art. 41 che disciplina il contratto di espansione. Questo è, indubbiamente, un ostacolo che, comunque, le parti potrebbero superare con una specifica previsione, nel rispetto dell'equilibrio finanziario postulato dall'art. 35.

Di conseguenza, non mi sembra che tale disposizione presenti un particolare *appeal* a meno che non si pensi (senza con questo essere particolarmente maliziosi) che l'uscita anticipata non funga da viatico per l'assunzione di un figlio o, comunque, di una persona dell'*entourage* del dipendente anziano.

Il secondo approfondimento concerne il **giovane che deve essere assunto** per il quale vanno chiariti alcuni requisiti fondamentali:

- età non superiore ai **trentacinque anni compiuti** - secondo l'interpretazione fornita dalla sentenza n. 21 dell'8 novembre 2011 del Consiglio di Stato (adunanza plenaria) il limite massimo di età resta fissato al giorno del compimento degli anni e non oltre;
- il datore di lavoro deve assicurare un **rapporto di lavoro non inferiore a tre anni**.

Il Legislatore non dice altro ma **tale norma va letta come una assunzione a tempo indeterminato**, atteso che, nel nostro Ordinamento (fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva) un contratto a termine, con l'apposizione di una delle causali indicate dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015), non può superare la soglia dei ventiquattro mesi.

Il riferimento ad un rapporto che deve, comunque, essere assicurato per almeno tre anni sta a significare che, durante tale periodo, il lavoratore **non può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo**.

Il vincolo di una durata minima non è nuovo nel nostro Ordinamento: solo per andare ad alcuni casi di un passato più o meno prossimo, è sufficiente ricordare la sanatoria con instaurazione di

un rapporto di lavoro subordinato, per le collaborazioni prevista dall'art. 1, comma 1210, della legge n. 296/2006 ove la durata era di ventiquattro mesi o l'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 ove la stabilizzazione, a determinate condizioni, di titolari di partita Iva o di collaboratori, anche a progetto, prevedeva un mantenimento del posto, a seguito di una assunzione a tempo indeterminato, per almeno dodici mesi;

Il lavoratore può essere assunto con **qualsiasi tipologia contrattuale** a tempo indeterminato (con esclusione, ad avviso di chi scrive, del lavoro intermittente ove non viene assicurata alcuna stabilità ed ove la prestazione dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro) usufruendo di sgravi contributivi ed economici previsti dal nostro Ordinamento o con la contribuzione "propria" (ridotta rispetto a quella generale), prevista per l'apprendistato;

L'assunzione, afferma il Legislatore, deve essere contestuale al prepensionamento. La norma appare abbastanza rigida e la **contestualità**, salvo indicazioni diverse che dovessero pervenire dal Ministero del Lavoro o dall'Inps, sta a significare che la stessa dovrebbe avvenire lo stesso giorno dell'uscita del dipendente anziano, o il giorno prima (tenendo conto degli adempimenti burocratici legati alla instaurazione del rapporto);

Non c'è un rapporto numerico tra assunzioni e licenziamenti (ad esempio, escono due lavoratori e, contemporaneamente, ne entrano due (il ricambio numerico paritario non è previsto, come obbligo, neanche nel contratto di espansione per le imprese che occupano più di 1.000 lavoratori, ove la percentuale minima richiesta dalla norma è di una assunzione ogni tre uscite). Si può, senz'altro, affermare che la parola «contestuale» generi un **obbligo di tempo ma non di quantità**.

Altra riflessione riguarda la formulazione dell'art. 33: il **datore di lavoro** deve **coprire i costi** di tutta l'operazione che il Fondo deve affrontare. Ciò significa che, presumibilmente, il Fondo chiederà una **fidejussione bancaria**, oltre modo necessaria, sia per i **contributi** da versare lungo l'arco temporale di riferimento, che per una **eventuale indennità** che si ritenesse opportuno riconoscere al lavoratore nell'accompagnamento al primo traguardo pensionistico.