

nel caso del comma 5, una esclusione integrale, per i primi due anni al massimo, della contribuzione correlata a carico dell'azienda.

Il datore di lavoro sosterrà due costi "lordi" ove accompagnasse un lavoratore a pensione anticipata per 5 anni:

- il valore dell'assegno mensile, con lo sconto rappresentato dal valore della NASpl (massimo 24.500 euro per dipendente);
- la contribuzione correlata, con un abbattimento pari al valore della contribuzione figurativa mensile, che non ha un decremento dal quarto mese e ha un valore pari all'aliquota IVS applicata alla retribuzione media quadriennale, entro il limite di 1,4 volte l'importo massimo mensile aggiornato della NASpl (per una riduzione di costi di poco inferiori a un massimo di 15.000 euro).

Il nuovo comma 5-*bis* rende ulteriormente attrattivo il prepensionamento del contratto di espansione, in quanto prevede una ulteriore fattispecie solo per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative.

Quale ulteriore requisito, in sede di sigla dell'accordo sindacale di espansione presso il Ministero del Lavoro, le aziende dovranno impegnarsi ad attuare un piano di riorganizzazione o ristrutturazione di rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, assumendo l'onere di effettuare almeno una assunzione ogni tre lavoratori aderenti all'esodo in espansione con prepensionamento quinquennale, con contratto a tempo indeterminato, anche sotto forma di apprendistato professionalizzante. La isopensione Fornero non prevede invece a oggi alcun obbligo occupazionale per il datore di lavoro che sottoscriva un accordo coi sindacati. Tale previsione rende più onerosa per l'azienda la trattativa sindacale del contratto di espansione che avrebbe, altrimenti, piena facoltà di determinare il numero di nuove assunzioni obbligatorie. A fronte di tale impegno, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro potrà contare:

- sul valore di due annualità di NASpl;
- sul valore corrispondente a ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della NASpl al lavoratore (con valore massimo pari a un massimo di quasi 700 euro/mese, dunque con uno sconto non superiore a 8.500 euro circa a lavoratore);
- per i lavoratori accompagnati a pensione anticipata, si concretizzerà anche un ulteriore sconto contributivo quantificabile in circa altri 7.500 euro per lavoratore.

Il comma 5-*bis* esplicita una ulteriore previsione, assente nella versione del 2019 del prepensionamento, secondo la quale il datore di lavoro invierà domanda di accesso all'esodo con una apposita fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. La manovra 2021 ha previsto poi che il prepensionamento del contratto di espansione potrà essere attivato anche coi fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 D.Lgs. n. 148/2015) già costituiti o in corso di costituzione, senza alcun obbligo di modifiche agli atti istitutivi.

Va infine notato come sia del tutto assente qualsiasi riferimento all'interno del comma 9 al comma 5-*bis* (il nuovo testo di riferimento per il 2021 del prepensionamento). Tale elemento di novità complica di non poco il quadro gestionale del nuovo prepensionamento in espansione in quanto il comma 9, passato fra 2020 e 2021 senza alcuna modifica, stabilisce una clausola di garanzia⁴ per i lavoratori in esodo con il contratto di espansione, che sembra, alla lettera, non applicarsi anche al comma 5-*bis*, privando la platea dei potenziali prepensionati del 2021 della protezione nei confronti di possibili riforme pensionistiche peggiorative che è a oggi riservata al comma 5 il quale non appare attualmente oggetto di ulteriori accantonamenti di finanza pubblica.

⁴Art. 41 comma 9, D.Lgs. 148/2015: *gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5.*

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:
**Mauro Marrucci
Antonello Orlando**