

Previdenza Prepensionamenti sospesi per i lavoratori delle Pmi in crisi

Enzo De Fusco

— a pag. 26

Bloccati i prepensionamenti per i lavoratori delle Pmi in crisi



I lavoratori interessati entro il 2024 dovranno aver maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia o l'anticipata

Lavoro

La disposizione della legge di Bilancio 2022 è ancora priva del decreto attuativo

Solo per quest'anno restano fermi 150 milioni di fondi già stanziati

Enzo De Fusco

Ancora al palo la norma che consente il pensionamento anticipato per i lavoratori con soli 62 anni e dipendenti delle piccole e medie imprese in crisi. In una fase in cui si discute di come modificare il sistema pensionistico per il 2023, quest'anno i lavoratori ancora non hanno avuto modo di esercitare il diritto di accesso al prepensionamento previsto dalla legge di Bilancio 2022 perché manca ancora il decreto attuativo.

La disposizione è contenuta nell'articolo 1, commi 89-90 della legge 234/2021, la quale ha istituito un fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro su base volontaria. La norma vale per il triennio 2022/2024, l'attuazione però è demandata a un decreto del ministro dello Sviluppo economico, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze e il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge in questione, ossia entro il 1° marzo 2022.

A oggi del decreto esiste solo una bozza secondo la quale le imprese destinatarie di questa misura sono quelle che occupano mediamente tra 15 e

250 dipendenti, il cui fatturato annuo non deve superare i 50 milioni oppure, in via alternativa, il cui totale di bilancio annuo non deve superare i 43 milioni. La condizione di crisi è individuata, poi, prevedendo che queste realtà imprenditoriali debbano aver subito una diminuzione media del fatturato, nei 12 mesi antecedenti la richiesta, di almeno il 30% rispetto alla media del fatturato dell'anno 2019.

Dal lato dei lavoratori destinatari, secondo la bozza, possono accedere alla misura dello scivolo pensionistico i dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, che entro la data del 31 dicembre 2024 matureranno i requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata, ma a condizione che abbiano compiuto almeno 62 anni.

Si attua così un sistema di accompagnamento a pensione a carico del fondo e senza oneri per le imprese in forza del quale per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità Naspi, pari al 90% del trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la prima decorrenza della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, sono versati dall'Inps in via figurativa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per attivare la procedura, l'impresa presenta istanza all'istituto di previdenza tramite apposito canale telematico, cui viene abilitata. Il datore di lavoro, come già avviene per il contratto di espansione, trasmette l'accordo collettivo sottoscritto con le associazioni aziendali competenti, nonché l'elenco dei lavoratori interessati al programma di esodo che abbiano accettato la risoluzione con-

sensuale del rapporto di lavoro, unitamente ai dati necessari per il calcolo della contribuzione correlata.

L'Inps, per ciascuno dei lavoratori interessati, procede alla emissione di una certificazione del diritto in cui è indicata la prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata e l'ammontare dell'indennità che sarà percepita dal lavoratore.

In sede di certificazione, poi, l'Istituto è chiamato a verificare la sussistenza della disponibilità finanziaria nel limite dell'ammontare delle risorse del Fondo. La certificazione del diritto è trasmessa dal datore di lavoro a ogni singolo lavoratore, il quale deve esprimere il proprio consenso scritto all'accettazione dell'indennità, così come commisurata dall'Inps. L'accettazione del lavoratore configura condizione di efficacia per la cessazione del rapporto.

Si aspetta dunque, con urgenza il decreto perché molti lavoratori di aziende in crisi potrebbero risolvere definitivamente il loro problema, visto che la legge stanziava 150 milioni per l'anno 2022 e di 200 milioni per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DESTINATARIE
Le imprese che occupano tra 15 e 250 dipendenti, con fatturato annuo entro i 50 milioni

