

Staffetta generazionale tramite i fondi bilaterali anche con part time

Lavoro

Assunzione degli under 35 solo tramite apprendistato o tempo indeterminato

**Enzo De Fusco
Carmelo Fazio**

La staffetta generazionale con i fondi bilaterali di solidarietà può essere attuata anche con part time, con una riduzione massima dell'orario di lavoro del 50 per cento.

Con l'articolo 12-ter del Dl 21/2022 il legislatore è intervenuto sulle prestazioni alternative che possono assicurare i fondi di solidarietà bilaterali introducendo la possibilità di attivare una staffetta generazionale che consente, da un lato, l'accesso a pensione anticipata dei lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 36 mesi, dall'altro, un avvicendamento con lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti, con un contratto di lavoro di durata non inferiore a tre anni.

Il ministero del Lavoro, con la circolare 1/2023, interviene per chiarire la portata della previsione e precisa che, per attuare la staffetta generazionale, è necessario stipulare un nuovo rapporto di lavoro contestualmente alla cessazione dei rapporti per cui è previsto l'accesso a pensione. Si definisce, poi, che

vi deve essere una coincidenza in termini «quantitativi» fra i lavoratori uscenti e subentranti. Altro aspetto introdotto è la tipologia contrattuale prevista per le nuove assunzioni, che è individuata esclusivamente nel contratto di apprendistato o in quello di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La novità interpretativa introdotta dalla circolare, che in qualche modo deroga al criterio della contestualità delle assunzioni, è la possibilità di poter prevedere una modalità alternativa di attuazione della staffetta generazionale, ovvero attraverso la riduzione dell'orario di lavoro del personale prossimo a pensione, cui deve seguire un'assunzione, per l'orario non più lavorato, di persone con età inferiore a 35 anni. Il tutto per la evidente finalità di consentire la transizione delle conoscenze.

Il datore di lavoro, in questo caso, deve stipulare un accordo scritto con il dipendente che riduce l'orario di lavoro, attuato nel rispetto delle previsioni di legge e del Ccnl applicato, e deve corrispondere all'Inps gli oneri previdenziali venuti a mancare per il minor orario di lavoro.

Sulla misura massima della riduzione oraria la circolare non si esprime, ma il ministro del Lavoro, in occasione di un question time alla Camera svoltosi il 30 novembre, ha risposto positivamente alla richiesta di una riduzione nella misura massima del 50% dell'orario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

