

Lo scivolo alla pensione abbatte i costi aziendali

LAVORO



Alleggeriti gli oneri a carico delle imprese con il nuovo contratto di espansione

Contributi ridotti anche se il lavoratore perde il diritto alla Naspi

Enzo De Fusco
Cristian Valsiglio

Il nuovo contratto di espansione previsto dalla legge Bilancio 2021 consente di programmare piani di esubero di personale tramite prepensionamento con risparmi fino al 60% del costo del lavoro per ciascun dipendente.

Si tratta di una strategia che potrebbe risultare win win poiché consentirebbe:

- all'azienda di ridurre i costi del lavoro del personale in esubero e ove necessario assumere con risparmio nuovi addetti;
- al lavoratore di ricevere un assegno come se fosse già in pensione, fino a cinque anni prima rispetto alla generalità dei lavoratori.

In via eccezionale per il solo 2021, la legge di Bilancio, intervenendo sul Dlgs 148/2015, ha previsto la possibilità, per le aziende con almeno 250 dipendenti, di stipulare il contratto di espansione allo scopo di prepensionare il personale che si trovi a non più di 60 mesi dalla pensione. Un'opportunità che è stata approfondita anche nell'ambito di Telefisco, il convegno via web, svoltosi il 28 gennaio. L'accordo deve essere fatto con le organizzazioni sindacali in sede ministeriale. I lavoratori interessati possono aderire in modo volontario all'accordo e l'azienda eroga loro (con garanzia fideiussoria) una provvista di accompagnamento alla pensione.

Così facendo l'impresa rispar-

mierà il costo del lavoro relativo alle retribuzioni (considerando anche eventuali aumenti contrattuali anche frutto di automatismi), al Tfr, alle ferie e ai permessi, alla contribuzione previdenziale, assistenziale e assicurativa dei lavoratori aderenti al contratto di espansione e potenzialmente oggetto di esubero.

Le strade per accedere a questa forma di scivolo sono due: il comma 5 e il comma 5-bis del Dlgs 148/2015 e la convenienza, ma anche le regole, cambiano in funzione della scelta.

Ipotizzando un lavoratore a fine carriera, con 36mila euro di retribuzione annua, l'azienda dovrà pagargli un'indennità mensile pari all'assegno pensionistico certificato dall'Inps al momento della cessazione del rapporto di lavoro (si ipotizza pari a circa il 70% della retribuzione, quindi 25.200 euro). In caso di raggiungimento della pensione anticipata (con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, fino almeno al 2026) a tale costo si dovrà aggiungere il valore della contribuzione utile per il raggiungimento del requisito pensionistico, sempre tenendo conto della contribuzione figurativa maturata nel periodo Naspi (massimo 24 mesi).

A questo punto il costo per l'azienda è influenzato dalla Naspi. Nell'ipotesi del comma 5-bis, il costo si riduce sempre del valore Naspi, poiché la norma fa riferimento a un calcolo teorico. Al contrario, con la procedura del comma 5, la riduzione del costo si ottiene solo se la Naspi risulta effettivamente spettante. Il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione si perde, ad esempio, se si riprende a lavorare oppure se non si rispetta il percorso di politiche attive associato alla Naspi. Si tratta, quindi, di una variabile non preventivabile dall'azienda che ricorre al contratto di espansione.

Per le aziende con almeno mille dipendenti, il comma 5-bis prevede una riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro per ulteriori 12 mesi calcolata sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione Naspi. Tale ultima agevolazione spetta a condizione

che l'azienda si impegni a effettuare almeno un'assunzione per ogni tre lavoratori che accedono al prepensionamento. Il beneficio, tuttavia è particolarmente rilevante per due ragioni: le nuove assunzioni costano di meno rispetto ai profili senior e possono essere effettuate anche a tempo parziale.

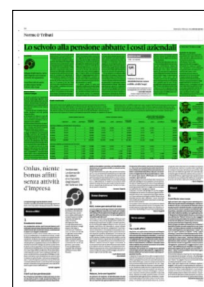
Facendo una stima dei costi, si rileva che un dipendente che percepisce una retribuzione annua di 36mila euro per cinque anni costa all'azienda circa euro 260mila, mentre il contratto di espansione con le riduzioni ottenute tramite lo storno della Naspi, e senza nuove assunzioni, costa poco più di 100mila euro in caso di raggiungimento della pensione di vecchiaia e circa 137mila euro in caso di raggiungimento della pensione anticipata. Se si accede alla procedura del comma 5, il costo è uguale, a meno che il lavoratore perda il diritto alla Naspi in quanto la differenza va ripianata dall'azienda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE RISPOSTE DELLA GDF

I quesiti e le soluzioni

Nell'esecuzione del sequestro preventivo per reati tributari, le unità operative della Guardia di Finanza procedono a individuare i beni nella disponibilità dell'indagato, stimandone il valore, in modo che il sequestro risulti adeguato e proporzionato al prezzo o al profitto del reato e non comprima oltre la misura prevista i diritti di proprietà. È questo il senso di una delle risposte fornite dalla Guardia di Finanza ai quesiti dei lettori e degli esperti del Sole in occasione di Telefisco 2021, il convegno annuale che si è tenuto il 28 gennaio, e che sono state pubblicate sul Sole 24 Ore del 30 gennaio scorso. Qui sotto riportiamo l'elenco degli ufficiali della Guardia di Finanza che hanno fornito le risposte.



Costi a confronto

Esempi di indennità erogata al lavoratore durante lo scivolo del contratto di espansione, importo della Naspi, contributi dovuti dal datore di lavoro, costo complessivo per l'azienda. Ipotesi: lavoratore che raggiunge la pensione in 5 anni e che perde lo stato di disoccupazione, e quindi il diritto alla Naspi, subito dopo la risoluzione del rapporto di lavoro (ad esempio perché instaura un rapporto di lavoro

autonomo con un reddito superiore a euro 4.800). Retribuzione annua, 36.000 euro; costo del lavoro annuo, 51.340 euro; indennità da erogare al dipendente, pari alla pensione maturata all'uscita dall'azienda, 25.200 euro; contributi previdenziali (se dovuti), 11.880 euro; importo complessivo della Naspi per 24 mesi, 24.409 euro.

COMMA 5 (NASPI EFFETTIVA)					COMMA 5-BIS (NASPI TEORICA)				COMMA 5-BIS (NASPI TEORICA) AZIENDA OLTRE 1.000 DIPENDENTI CON OBBLIGO ASSUNZIONE			
	INDENNITÀ	NASPI	CONTRIBUTI	COSTO PER L'AZIENDA	INDENNITÀ	NASPI	CONTRIBUTI	COSTO PER L'AZIENDA	INDENNITÀ	NASPI	CONTRIBUTI	COSTO PER L'AZIENDA
SCIVOLO VERSO LA PENSIONE DI VECCHIAIA												
1° anno	25.200	0	0	25.200	10.841	14.359	0	10.841	10.841	14.359	0	10.841
2° anno	25.200	0	0	25.200	15.150	10.050	0	15.150	15.150	10.050	0	15.150
3° anno	25.200	0	0	25.200	25.200	0	0	25.200	16.747	8.453	0	16.747
4° anno	25.200	0	0	25.200	25.200	0	0	25.200	25.200	0	0	25.200
5° anno	25.200	0	0	25.200	25.200	0	0	25.200	25.200	0	0	25.200
TOTALE	126.000	0	0	126.000	101.591	24.409	0	101.591	93.138	32.862	0	93.138
SCIVOLO VERSO LA PENSIONE ANTICIPATA												
1° anno	25.200	0	11.880	37.080	10.841	14.359	0	10.841	10.841	14.359	0	10.841
2° anno	25.200	0	11.880	37.080	15.150	10.050	0	15.150	15.150	10.050	0	15.150
3° anno	25.200	0	11.880	37.080	25.200	-	11.880	37.080	16.747	8.453	0	16.747
4° anno	25.200	0	11.880	37.080	25.200	-	11.880	37.080	25.200	0	11.880	37.080
5° anno	25.200	0	11.880	37.080	25.200	-	11.880	37.080	25.200	0	11.880	37.080
TOTALE	126.000	0	59.400	185.400	101.591	24.409	35.640	137.231	93.138	32.862	23.760	116.898



DIEGO PATRIARCA
tenente colonnello,
Comando Generale
Guardia di Finanza,
III Reparto
Operazioni



FEDERICO PADOVAN
Maggiore,
Comando Generale
Guardia di Finanza,
III Reparto
Operazioni



DORIANA ANDREASSI
Maggiore,
Comando Generale
Guardia di Finanza,
III Reparto
Operazioni



SILVIA SONZOGNI
Maggiore,
Comando Generale
Guardia di Finanza,
III Reparto
Operazioni

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE