

Il ricambio generazionale

Il contratto di solidarietà espansiva

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Riesumato da un “oblio” ultra trentennale al quale lo avevano condannato i potenziali utenti, il contratto di solidarietà espansiva, originariamente disciplinato dall’art. 2 della legge n. 863/1984, riconquista gli onori della legislazione corrente attraverso un intervento del Legislatore delegato che ha riscritto la tipologia contrattuale attraverso l’art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 in un’ottica, nella quale se ne tenta un rilancio, correlandolo ad una sorta di possibile “ricambio generazionale”. Tale ultima disposizione è stata, parzialmente, cambiata attraverso l’art. 1, comma 285, della legge n. 208/2015 che ha inserito il comma 2-bis ed, inoltre, attraverso il comma 284, è stata introdotta una nuova forma di lavoro a tempo parziale e pensionamento che, per certi versi, riecheggia quella che si sta per commentare ma che, rispetto a questa, non presuppone alcun accordo sindacale.

La ragione per cui in passato tale strumento non ha trovato i favori degli addetti ai lavori risiede nel fatto che esso non è stato visto con particolare favore dai lavoratori che, a fronte di un aumento dell’occupazione in maniera stabile, dovevano aderire ad una riduzione stabile dell’orario di lavoro: il tutto, sulla base di accordi collettivi aziendali che, peraltro, non sono mai stati oggetto di una particolare forma di affezione da parte delle associazioni sindacali. In nessun contratto collettivo nazionale ed in pochi accordi aziendali (poche decine in oltre trenta anni) essi sono stati previsti e, spesso, da un punto di vista prettamente operativo, con scarsa fortuna.

Il nuovo contratto di solidarietà

Ora, il Legislatore delegato ci riprova riproponendo, quasi pedissequamente (almeno per la prima parte) l’art. 2, ma agganciando, come si diceva, il contratto di solidarietà espansiva ad una sorta di ricambio generazionale, istituto del quale

si parla da tempo ma che in alcuni tentativi realizzati anche all’inizio degli anni duemila ha prodotto scarsi risultati.

Il contratto di solidarietà espansiva, nella sua versione originaria, è frutto del dibattito che, a metà degli anni ottanta dello scorso secolo, si proponeva di abbassare l’orario settimanale di lavoro (si pensi, alla discussione del tempo sulle 35 ore).

Previsti, in origine, dall’art. 2 della legge n. 863/1984, in perfetto “pendant” con i contratti di solidarietà difensiva del settore industriale disciplinati dal precedente art. 1, quelli di solidarietà espansiva riguardano quei datori di lavoro (non c’è alcuna limitazione al settore) che si pongono l’obiettivo di incrementare gli organici attraverso una riduzione stabile dell’orario di lavoro con riduzione della retribuzione e con la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Ciò deve essere realizzato attraverso accordi collettivi aziendali ove le modalità di programmazione debbono trovare una specifica disciplina. Titolari della potestà di sottoscrivere tali accordi sono le organizzazioni sindacali individuate dall’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, ossia, indifferentemente, le organizzazioni nazionali o territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, o le “loro” Rsa o le Rsu. Ai fini dell’approvazione dell’accordo per le imprese aderenti al mondo confindustriale valgono le regole sulla rappresentanza stipulate con l’accordo del 10 gennaio 2014.

Benefici per le nuove assunzioni

Il beneficio che viene riconosciuto ai datori di lavoro consiste, per ogni nuovo dipendente assunto in esecuzione di tali accordi, in un contributo a carico della Gestione Inps prevista dall’art. 37 della legge n. 88/1989, pari, per i primi dodici

Jobs Act

mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile che scende, nei due anni successivi, rispettivamente, al 10% ed al 5%. Qualora l'assunzione riguardi giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, per i primi tre anni e, comunque, non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando quella a carico del dipendente nella misura dovuta dalla generalità dei lavoratori.

Nell'intento di invogliare i lavoratori ai quali si applica, in maniera stabile, la riduzione di orario, il Legislatore, attraverso il comma 285 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 afferma che i datori di lavoro o, in alternativa, gli Enti bilaterali o i Fondi di solidarietà possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di contribuzione persa (senza alcuna agevolazione), allorquando la stessa non sia stata già riconosciuta, per altra ragione, dall'Istituto. C'è da dire che tale norma appare un palliativo e, probabilmente, non convincerà i lavoratori in forza a stipulare accordi di solidarietà e, d'altra parte, non esiste alcun obbligo, ma solo una facoltà, per i soggetti individuati dalla nuova disposizione.

Questioni aperte

Prima di procedere nella disamina, si ritiene opportuno focalizzare alcune questioni che riguardano la tempistica delle assunzioni, il concetto di retribuzione lorda sul quale si determina il contributo agevolativo e la tipologia contrattuale di riferimento. È ovvio che le riflessioni si effettuino sulla base degli orientamenti amministrativi emersi negli anni trascorsi, sulla base di un testo che appare pressoché identico.

Per quel che riguarda la tempistica delle assunzioni si richiama quanto affermato dall'Inps con la circolare n. 1/1987, la quale, tra le altre cose, ricorda come nel caso in cui le stesse non avvengano contestualmente ma progressivamente, il beneficio sia riconosciuto soltanto nel momento in cui le assunzioni corrispondano complessivamente alla riduzione di orario.

Sul concetto di "retribuzione lorda" necessario per la individuazione della base su cui calcolare il contributo a carico della gestione Inps, il Ministero del lavoro si è espresso attraverso l'inter-

pello n. 42 del 3 ottobre 2008, osservando che nell'ordinamento non esiste un principio generale di onnicomprensività della retribuzione tale da consentire il computo automatico di alcuni elementi retributivi. Dopo una lunga disamina che passa attraverso l'esame di varie voci contrattuali, il Dicastero del lavoro giunge alla conclusione che oltre alla paga base debbano essere comprese quelle voci caratterizzate da continuità come «il terzo elemento distinto della retribuzione - Edr», gli scatti di anzianità, la 13^a mensilità e quelle aggiuntive.

L'assunzione dei lavoratori (non c'è alcun limite di età), in esecuzione dell'accordo collettivo non può che essere di natura subordinata a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, e per un monte ore complessivo frutto della riduzione di orario realizzata con lo stesso accordo: non si ritiene che l'instaurazione dei rapporti possa avvenire con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, atteso il fatto che in tale tipologia non c'è la caratteristica della stabilità, essendo la prestazione lavorativa subordinata alla "chiamata" del datore di lavoro.

Alla luce di quanto appena detto si ritiene possibile l'assunzione con un contratto di apprendista professionalizzante, secondo le modalità e i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 (quindi, anche senza limiti di età, per i disoccupati percettori di un indennità di disoccupazione o in mobilità, come previsto dall'art. 47, comma 4) con le specifiche contribuzioni di tale tipologia, con le retribuzioni "ridotte" e con l'esclusione del costo del lavoro ai fini del calcolo dell'Irap. Qui, l'unica questione riguarda l'eventuale computabilità o meno per l'applicazione di particolari istituti legali o contrattuali, ma l'argomento sarà trattato più avanti.

Limiti all'uso dei contratti di solidarietà

L'articolato prosegue ripetendo due principi già presenti nel vecchio testo:

a) gli incentivi non sono riconosciuti a quei datori di lavoro che negli ultimi dodici mesi abbiano proceduto a riduzioni di personale (procedure collettive ma anche licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) o abbiano fatto ricorso ad interventi integrativi salariali straordinari. Il Legislatore delegato, probabilmente facendo una sorta di "copia ed incolla" con il vecchio testo, ha par-

lato di dodici mesi perché così affermava il vecchio testo sulla scorta dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (vigente all'epoca), ridotto a sei mesi nel 2003 per effetto del D.Lgs. n. 297/2002. Non si comprende questa rigidità che va in controtendenza a tutte le disposizioni che intendono agevolare la collocazione del personale;

b) le nuove assunzioni non debbono intaccare la percentuale «di genere uomo-donna» presente in azienda in relazione alle qualifiche per le quali è programmata l'assunzione, a meno che ciò non sia espressamente previsto nell'accordo collettivo.

Staffetta generazionale

Con il comma 5 si aggancia il contratto di solidarietà espansiva alla c.d. "staffetta generazionale" tra lavoratori anziani e lavoratori che entrano nell'organico aziendale.

Come si realizza questo passaggio?

Ai lavoratori delle aziende nelle quali siano stati sottoscritti contratti di solidarietà espansiva i quali abbiano maturato i requisiti minimi per il godimento della pensione di vecchiaia e che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi, qualora accettino di trasformare il proprio contratto in un rapporto a tempo parziale di durata non superiore alle metà di quello svolto prima della riduzione, viene riconosciuto, a domanda, a partire dal mese successivo a quello della presentazione, il trattamento di pensione che, tuttavia, è sottoposto ad una duplice condizione:

a) la trasformazione deve avvenire entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà espansiva e deve essere richiamata nell'accordo collettivo. Da quanto appena detto si può affermare come i lavoratori prossimi al pensionamento diventino il "motore" dell'accordo, atteso che gli stessi sarebbero, in termini di riduzione dell'orario di lavoro, i principali od unici destinatari;

b) vi deve essere un incremento stabile dell'occupazione, cosa che potrebbe portare, in sede di chiarimenti amministrativi da parte dell'Inps, ad un monitoraggio continuo dell'organico in forza, per i tre anni di riconoscimento delle agevolazioni.

In conseguenza di tale trasformazione viene riconosciuta la piena cumulabilità del trattamento di

pensione nel limite massimo della somma corrispondente a quello retributivo perduto al momento della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ferma restando, negli altri casi, l'applicazione della legislazione in materia di cumulo tra reddito da lavoro e pensione.

Viene da chiedersi (ma ciò sarà, senz'altro, chiarito dal Ministero del lavoro o dall'Istituto) cosa succederebbe se, una volta che il lavoratore abbia accettato la condizione prevista dalla norma (riduzione dell'orario) il datore di lavoro, per una serie di motivi (crisi temporanea, ma anche non rispetto delle condizioni contrattuali), non rispetti, nel periodo immediatamente successivo, il principio dell'incremento stabile dell'occupazione. Viene interrotto il trattamento integrativo che è condizionato anche dal comportamento del datore di lavoro?

Il Legislatore delegato (comma 6) si preoccupa anche della necessità di evitare che questa sorta di ricambio generazionale vada ad incidere, "a regime", sul trattamento pensionistico, una volta terminato il rapporto a tempo parziale. Di qui la previsione che, ai fini dell'individuazione della retribuzione da considerare quale base di calcolo per l'individuazione delle quote retributive, vengano neutralizzate le settimane lavorative prestate con rapporto a tempo parziale, se da questo derivi un trattamento pensionistico migliore.

Anche su questo punto si rendono necessarie alcune considerazioni.

Alcune considerazioni

La prima riguarda il "lavoratore anziano": la trasformazione del rapporto a tempo parziale riguarda, senz'altro, i dipendenti in forza con un orario a tempo pieno che riducono la propria prestazione alla metà dell'orario precedentemente svolto.

La disposizione potrebbe riguardare anche chi, non avendo un orario pieno ma parziale intende ridurre la propria prestazione approfittando dell'opportunità offertagli dal Legislatore?

La logica direbbe di sì, ma l'art. 41 parla di «trasformazione», un termine che, in genere, è adoperato nella riduzione oraria da full a part-time e non nell'ulteriore riduzione di un orario, già ridotto. In ogni caso (ma qui si attendono chiarimenti amministrativi dal Dicastero del lavoro o dall'Inps) se fosse ammessa una riduzione di ora-

Jobs Act

rio di un lavoratore a tempo parziale si dovrebbe intervenire, anche attraverso una specifica disposizione contenuta nell'accordo collettivo aziendale, sul limite eventuale minimo posto in termini di prestazione settimanale, dal contratto nazionale.

La seconda concerne il lavoratore assunto ad incremento dell'organico.

Il Legislatore delegato parla di aumento stabile dell'occupazione (qui, il riferimento potrebbe essere rappresentato dall'organico medio dei dodici mesi precedenti): ciò significa che, stando al tenore letterale della norma e fermi restando i chiarimenti amministrativi che dovessero pervenire dal Ministero del lavoro e dall'Inps, non c'è un "perfetto automatismo" tra le ore ridotte al lavoratore anziano e quelle attribuite al neo-assunto come, ovviamente e giustamente, non c'è alcuna correlazione tra le mansioni svolte dal primo con quelle assegnate al secondo.

Con il comma 7 si attribuiscono compiti di verifica e di vigilanza alle Direzioni territoriali del lavoro, destinate a cambiare nome in "Ispettorato" con la piena entrata in vigore del Decreto legislativo che prevede un'unica Agenzia per l'attività ispettiva.

Gli accordi collettivi aziendali vanno depositati presso tali articolazioni: la norma appare coerente con il principio affermato nell'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015 secondo il quale «i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed Enti pubblici interessati».

Da quanto complessivamente detto sembrano emergere due riflessioni: la prima è che non sembra essere previsto un termine per il deposito del contratto aziendale, quindi, viene depositato, al momento nel quale si dà attuazione al contenuto, tenendo presente, in ogni caso, che per il "ricambio generazionale" c'è il limite indiretto fissato dal fatto che lo stesso deve avvenire entro un anno dalla sottoscrizione dell'accordo.

La seconda considerazione riguarda le modalità del deposito: esse, stando al richiamato art. 14 che ha valenza generale, deve avvenire in via telematica.

Alle Direzioni territoriali del lavoro viene affidato un duplice compito:

- a)** accertare la corrispondenza tra la riduzione di orario concordata e le assunzioni effettuate;
- b)** vigilare sulla corretta applicazione del contratto di solidarietà espansiva sospendendo l'erogazione del contributo nelle ipotesi in cui venga accertata la violazione dello stesso (perché, ad esempio, la riduzione stabile dell'orario non è avvenuta o è avvenuta, parzialmente).

Di qui la stretta necessità di precise indicazioni fornite dal Ministero del lavoro o dalla futura Agenzia per l'Ispezione destinata ad ereditare i compiti della Direzione generale per l'attività ispettiva, ma anche dall'Inps, per effetto del D.Lgs. n. 149/2015.

Da ultimo (comma 8) il Legislatore delegato riconosce alle imprese che hanno assunto lavoratori in forza del contratto di solidarietà espansiva una non computabilità parziale, nel senso che gli stessi sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio: ciò significa che essi sono pienamente computabili nell'organico sia, ad esempio, per il collocamento dei disabili (legge n. 68/1999) che per i limiti legali o contrattuali nella stipula dei contratti a tempo determinato (D.Lgs. n. 81/2015). Ciò, potrebbe rappresentare, senz'altro, una remora per un'assunzione di giovani lavoratori con contratto di apprendistato, atteso che la norma di riferimento (art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015) afferma che «fatte salve le diverse disposizioni di legge (e qui, la norma è chiara) o di contratto collettivo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti». Sembra quasi che il Legislatore delegato metta ostacoli ad un'assunzione a tempo indeterminato di giovani con rapporto di apprendistato: sicuramente non è così e forse la spiegazione del dettato normativo si rinvie nel "copia ed incolla" di una disposizione del 1984 la quale non tiene conto che, nel 1987 (quindi tre anni dopo) fu inserito nel nostro ordinamento all'art. 20 della legge n. 56/1987 il principio della non computabilità degli apprendisti nella forma, da ultimo, ripresa, dopo il D.Lgs. n. 167/2011, dal D.Lgs. n. 81/2015.

Jobs Act

Conclusioni

È, ovviamente, prematuro trarre conclusioni o emettere giudizi prima della completa agibilità della norma: tuttavia, si ha l'impressione che le considerazioni, di fatto, che per oltre trent'anni hanno bloccato lo sviluppo dell'istituto, permangano tutte (non è, assolutamente, facile, soprattutto, nell'attuale fase di crisi, far diminuire stabilmente l'orario a chi è in forza, senza alcun tangibile vantaggio economico, sulla base di un progetto di un aumento dell'occupazione che verrebbe "pagato", nella sostanza, in gran parte attraverso la riduzione di orario dei singoli lavoratori). E, poi, lo stesso meccanismo "contingentato" per cui il datore di lavoro viene facilitato nella fruizione delle agevolazioni, soltanto, per le ore complessive di riduzione, sembra "non spingere" ad incrementare l'organico, soprattutto in un momento in cui la vasta gamma degli incentivi che sono notevolmente più corposi, fa propendere per quelli previsti dalla legge n. 208/2015 all'art. 1, commi 178 e seguenti, o per quelli ipotizzati in favore dell'apprendistato

professionalizzante ora estesi anche ai disoccupati, senza limiti di età, percettori di una indennità di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015).

Minore perplessità sembra scaturire dalla disposizione sul "ricambio generazionale", ma qui occorrerà trovare i soggetti disponibili e, soprattutto, anche le motivazioni del datore di lavoro (imprenditore piccolo o medio) che, magari, non hanno voglia di rinunciare, sia pure parzialmente, a soggetti dotati di esperienza e professionalità. Tali desideri potrebbero anche trovare una sorta di complicità nel vecchio dipendente che, agli sgoccioli della sua attività lavorativa, potrebbe non essere interessato ad un suo pensionamento anticipato sia pure parziale, atteso che andrebbe a perdere una serie di possibili "benefit" non legati alla retribuzione vera e propria. Indubbiamente, il discorso potrebbe presentarsi in maniera diversa, laddove il dipendente faccia un lavoro gravoso ed abbia prospettive diverse per l'immediato futuro.