

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 25 settembre 2020, n. 35

Nei primi giorni del mese di settembre, l'INPS ha reso pubblica la [Circolare n. 98 del 3 settembre 2020](#) in cui vengono illustrati i profili normativi e operativi inerenti all'intervento straordinario di integrazione salariale che supporta il **contratto di espansione** previsto, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, dall'articolo 41 del D. Lgs. 148/2015 e, un giorno dopo, il [Messaggio n. 3227 del 4 settembre 2020](#) avente ad oggetto alcune indicazioni operative circa il **prepensionamento dei lavoratori poligrafici** di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione.

Tra il contratto di espansione e il prepensionamento dei poligrafici non sussiste in realtà alcun coordinamento normativo. Si tratta infatti di due provvedimenti distinti e separati. E tuttavia può essere di un certo interesse il tentativo di mettere a confronto le due fattispecie con l'obiettivo di ricavarne utili informazioni circa il **trattamento del "lavoratore maturo" da parte del decisore politico**.

Ricostruendo per cenni il **quadro giuridico**, il **contratto di espansione**, il cui riferimento normativo va rintracciato nell'art. 26-quater del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che ha novellato l'art. 41 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, è uno strumento che si rivolge alle imprese, con un numero di lavoratori superiori alle 1.000 unità (già rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria), che si trovino nella necessità di iniziare **percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione**, con conseguenti modifiche dei processi aziendali necessari, **per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico**.

Le aziende, al fine di percorrere la strada del contratto di espansione, devono necessariamente avviare una procedura di **consultazione sindacale**, secondo l'impianto previsto dall'art. 24 del già citato D. Lgs. n. 148/2015.

Il contratto dovrà successivamente essere sottoscritto in sede governativa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure con le loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria.

A sostegno del processo di sviluppo aziendale, la sottoscrizione del contratto di espansione rende possibile alle imprese di **immettere forze nuove nel proprio organico** e, parallelamente, avviare un **percorso di riqualificazione del personale**, finalizzato all'aggiornamento delle competenze individuali e collettive.

Con riguardo più specifico **ai lavoratori già in forza, che con difficoltà potrebbero essere utilizzabili in modo produttivo in conseguenza dello sviluppo tecnologico avviato**, le aziende hanno due opzioni perseguibili:

1. con i soggetti che si trovano **a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia** o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, è possibile concordare **un'uscita anticipata dall'azienda**, mediante la risoluzione dei rapporti di lavoro;
2. per i lavoratori che non hanno i requisiti per poter aderire allo scivolo pensionistico di cui prima, allo scopo di **garantire loro un'adeguata attività formativa finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle loro competenze professionali**, l'impresa può procedere a **riduzioni orarie** tutelabili attraverso il ricorso al **trattamento straordinario di integrazione salariale**.

Per quel che concerne invece i **poligrafici** dipendenti di imprese editoriali in crisi è stato previsto il c.d. **scivolo del prepensionamento**. Infatti, dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023 i lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, le quali abbiano presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in data compresa tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023, **piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi potranno chiedere il prepensionamento anche solo possedendo un'anzianità contributiva di 35 anni**, invece che un'anzianità contributiva di 38 anni come prevede la normativa attualmente in vigore.

Questo è stato, da un punto di vista normativo, previsto dall'articolo 1, co. 500 della c.d. Legge di Bilancio 2020, operando in deroga alla Riforma Fornero del 2011 con il quale dal 1° gennaio 2013 erano stati innalzati i requisiti contributivi di cui all'art. 37, comma I, lettera a), della L. 416/1981. Quest'ultima disposizione prevede che i lavoratori poligrafici che possono vantare almeno 35 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2014, 36 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2016 e 37 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2018, **possono optare per il trattamento di pensione, entro 60 giorni dall'ammissione alla cassa integrazione guadagni straordinaria**, ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro 60 giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta (limitatamente al numero di unità ammesse dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale).

Si tenga conto che anche in relazione ai requisiti contributivi suddetti, opera il principio dell'adeguamento alla speranza di vita Istat (3 mesi dal 2013; 4 mesi nel 2016 e 5 mesi nel 2019) ed è per questo che al 1° gennaio 2019 l'anzianità contributiva utile si era innalzata a 38 anni.

Volendo mettere a confronto la fattispecie di portata più generale del contratto di espansione con quella più particolare del prepensionamento dei poligrafici, si riscontra come in entrambe il legislatore, **relativamente al tema della gestione dei lavoratori maturi in un contesto di crisi, sia propenso all'incentivazione dall'uscita del mercato del lavoro degli stessi**, andando a costruire degli impianti normativi che prevedono i c.d. scivoli.

Se però nel caso dei poligrafici, viene previsto il prepensionamento in caso di piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi, nel contratto di espansione sembrerebbe che si faccia un passo in più, sia da un punto di vista teorico che da un punto di vista pratico.

Sotto il profilo teorico, il passo in avanti fatto dal contratto di espansione può essere rintracciato nella previsione di un'incentivazione all'esodo dei lavoratori maturi non meramente a fronte di una situazione di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi (possibilità prevista per il prepensionamento dei poligrafici) ma anche in una **logica di necessità di intraprendere percorsi** di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei processi aziendali necessari, per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico (situazione non contemplata invece nel prepensionamento dei poligrafici).

Sotto il profilo pratico, l'aspetto "innovativo" del contratto di espansione rispetto al prepensionamento dei poligrafici si può rintracciare invece nel non prevedere solamente un anticipo alla pensione, ma **nell'introdurre la possibilità di una riduzione d'orario**, di fatto finanziata dal trattamento integrativo legato all'attivazione della cassa integrazione, per quei lavoratori che non possono aderire allo scivolo pensionistico **al fine di garantire loro un'adeguata attività formativa** finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle loro competenze professionali.

Ciò che emerge in conclusione dal confronto dei due provvedimenti è che, in un'ottica di **gestione degli older worker** e più in particolare in una visione di attivazione di **strumenti di age management**, il soggetto pubblico **predilige anzitutto costruire piani di incentivazione al prepensionamento** e, solo secondariamente, si adopera nel trovare strumenti alternativi, come ad esempio una riduzione dell'orario di lavoro del lavoratore connessa ad un'attività di formazione e riqualificazione dello stesso.

Stefano Rizzotti

ADAPT Junior Fellow

 @ste_rizzotti