

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2023

40 ANNI

10

CONTENZIOSO

Ricorsi e conciliazione
contro la diffida accertativa

CAPITALE UMANO

Fuga all'estero:
cause e possibili soluzioni

REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Fringe benefit: limiti applicativi

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Licenziamento
per scarso rendimento

PERCORSI DI MARZO

GESTIRE IL TURNOVER IN AZIENDA

M. Artati, L. Barbieri e L. Mariani

Organizzazione aziendale

Forme di pensione anticipata

in una prospettiva gestionale

IN QUESTO NUMERO

Oneri previdenziali

Facoltà di riscatto di periodi
non coperti da contribuzione

Strategie d'impresa

Piano d'impresa (IPE) e modalità
di definizione

Giornalisti e poligrafici

Requisiti agevolati
di pensionamento

0244 191 232 - Anno XL - 11 maggio 2023, n. 10 - Direttore e Responsabile: Michele Frangiamore, M. Artati - Redazione: 0244 191 232 - Milano, Italia
Tutti i diritti sono riservati. Spedire in abbondanza postale - C.C. 0244/0101 Di Roma - n. 1702/2001/01 - n. 04/01 - Contratto L. 02/03/1999



 Wolters Kluwer



Facoltà di riscatto di periodi non coperti da contribuzione

di Luca Barbieri e Luca Mariani

 Wolters Kluwer

Oneri previdenziali

Facoltà di riscatto di periodi non coperti da contribuzione

Luca Barbieri e Luca Mariani - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Il presente intervento costituisce il secondo momento del percorso dedicato alla definizione di un piano per la gestione del *turnover* in azienda. Con le forme di pensionamento anticipato, alle quali è stato dedicato il precedente intervento (1), l'istituto del riscatto compone, unitamente alla pensione di vecchiaia, il novero di strumenti che possono appunto concorrere a delineare un piano d'esodo, perseguendo la **finalità** di assicurare all'organizzazione del lavoro il migliore **dimensionamento** e l'**assetto più adatto** a realizzare le **strategie e i programmi dell'impresa**.

Principali forme di riscatto

Come noto, il riscatto è un istituto del sistema previdenziale che consente al lavoratore o ai suoi superstiti la possibilità di provvedere, a **titolo oneroso** (2), alla **copertura assicurativa di periodi** in corrispondenza dei quali **non** è stata **versata contribuzione**.

Senza pretesa di esaustività, e rinviando al successivo paragrafo per una disamina delle norme vigenti in tema di riscatto del corso legale di studi universitari, si elencano di seguito le **più ricorrenti forme di riscatto** vigenti:

a) ai sensi dell'**art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338** è possibile, in caso di omesso versamento dei contributi per l'Assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti da parte del datore di lavoro, che, ferma restando l'applicazione delle disposizioni penali derivante dalla violazione dell'obbligo di versamento della con-

tribuzione dovuta in relazione al lavoratore occupato, il datore di lavoro presenti istanza all'Istituto di previdenza obbligatoria al fine di costituire una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o alla quota di pensione che sarebbe altrimenti spettata al lavoratore in relazione ai contributi obbligatori omessi.

Tale ipotesi può essere percorsa nel solo caso in cui sia sopravvenuta la prescrizione della contribuzione omessa; (3)

b) in forza dell'**art. 2 del D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 184**, il lavoratore ha facoltà di garantire la copertura previdenziale del periodo del corso legale di studi universitari mediante versamenti posti a proprio carico;

c) l'**art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53** (4) stabilisce che il lavoratore può richiedere, ove ricorrano gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo (continuativo o frazionato) non superiore a due anni, durante il quale il lavoratore interessato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il periodo di congedo, che non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, può essere oggetto di riscatto;

d) ai sensi degli **artt. 5, 6, 7 e 8 del D.M. 16 settembre 1996, n. 564**, è possibile provvedere alla copertura assicurativa mediante riscatto di periodi **i)** di interruzione o sospensione del rapporto di lavoro, **ii)** di formazione professionale, studio e ricerca, **iii)** intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro nel caso di lavori discontinui e **iv)**

(1) V. Massimiliano Arlati e Luca Barbieri, *Forme di pensione anticipata in una prospettiva gestionale*, *Dir. prat. lav.*, Percorsi, 2023, 9, pagg. 533-545.

(2) Diversamente da quanto previsto con riguardo all'accredito della contribuzione figurativa, qualsivoglia tipologia di riscatto è a titolo oneroso. È qui appena il caso di precisare che per quanto concerne l'accredito della contribuzione figurativa con riferimento al servizio militare (o al servizio civile), facoltativo od obbligatorio, prestato dal contribuente, si consideri come il lavoratore avente titolo può, in qualsiasi momento, pre-

sentare formale richiesta di accredito, dal momento che con riguardo a tale tipologia di accredito non vige alcun termine di prescrizione.

(3) Art. 55 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827.

(4) Vedasi altresì quanto disposto dall'art. 2, comma 2, del D.M. 21 luglio 2000, n. 278. Con riguardo al riscatto di detti periodi di congedo, si rinvia altresì al D.M. 31 agosto 2007 e alle istruzioni dettate dall'Inps con circolare 28 febbraio 2008, n. 26.

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2023

40 ANNI

9

CREDITI DI LAVORO
Diffida accertativa

SETTORE EDILE
Professionisti in cantiere
e rapporti contrattuali

RELAZIONI INDUSTRIALI
Cnel e criteri di rappresentatività

INDICAZIONI OPERATIVE
Ammortizzatori sociali:
proroghe e interventi pluriennali

PERCORSI DI MARZO

**GESTIRE IL TURNOVER
IN AZIENDA**

M. Arlati, L. Barbieri e L. Mariani

IN QUESTO NUMERO

Organizzazione aziendale
Forme di pensione anticipata
in una prospettiva gestionale

Oneri previdenziali
Facoltà di riscatto di periodi
non coperti da contribuzione

Strategie d'impresa
Piano d'esodo: criteri e modalità
di definizione

Giornalisti e poligrafici
Requisiti agevolati
di pensionamento

ISSN 1120-2132 - Anno XL - 4 marzo 2023, n. 9 - Direzione e Redazione: Via dei Mucchetti, n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.O.C. - Poste Italiane SpA - Speciazione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



 Wolters Kluwer



Forme di pensione anticipata in una prospettiva gestionale

di **Massimiliano Arlati**
e **Luca Barbieri**

 Wolters Kluwer

Organizzazione aziendale

Forme di pensione anticipata in una prospettiva gestionale

Massimiliano Arlati e Luca Barbieri - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Il presente costituisce il primo intervento di un percorso, che dopo aver svolto una ricognizione in materia di trattamento di pensione anticipata - e che, alla luce della complessità del quadro normativo vigente, non ha in ogni caso pretesa alcuna di esaustività -, prenderà in esame, in occasione di successivi distinti interventi, la disciplina in materia di riscatto e le logiche di definizione di un piano d'esodo di lavoratori (1), alla cui composizione concorre un ampio novero di strumenti giuridici ai quali peraltro si è da ultimo aggiunto il disposto di cui all'art. 1, comma 283 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 che, in tema di pensione anticipata flessibile, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2023, l'art. 14.1 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (2), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Infine, un apposito intervento sarà dedicato alla vigente disciplina in materia di prepensionamento di **i)** lavoratori giornalisti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e **ii)** lavoratori poligrafici, con riferimento alla quale è più recentemente intervenuto l'Inps con circolare 31 gennaio 2023, n. 10.

In via preliminare, si consideri che, sebbene la definizione delle modalità applicative di quanto disposto in tema di pensionamento anticipato flessibile dall'art. 14.1 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 sia affidata ad un apposito decreto ministeriale - che giusto quanto disposto dall'art. 1,

comma 287, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, avrebbe dovuto essere emanato entro il 31 gennaio 2023 -, talune indicazioni di ordine pratico potrebbero sin d'ora essere comunque desunte dagli atti della prassi già adottati dall'Istituto in relazione a "Quota 100" e "Quota 102", considerata la similarità dei meccanismi giuridici che disciplinano le forme di pensionamento anticipato in parola. In particolare, si ritiene che alla disciplina vigente in tema di pensionamento anticipato flessibile possano infatti essere estese, ove compatibili, le considerazioni già svolte con riguardo al trattamento di pensione anticipata "Quota 100" in tema di **i)** cumulo dei periodi assicurativi, **ii)** decorrenza del trattamento pensionistico, **iii)** incumulabilità del trattamento di pensione con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, **iv)** limiti temporali del divieto di cumulo ed effetti derivanti dalla sua violazione e **v)** prassi operativa.

Si anticipa altresì che le considerazioni svolte con riguardo alle forme di pensionamento anticipato assumono rilievo anche con riferimento al contratto (gestionale) di espansione. (3)

Forme di pensionamento anticipato

Con l'entrata in vigore del citato D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, è stato inaugurato un corso legislativo in forza del quale sono entrati in vigore in successione:

(1) Nell'accezione che si intende proporre in questa sede, il piano d'esodo costituisce una strategia realizzata attraverso un programma d'interventi e mirante a realizzare il miglior dimensionamento dell'organizzazione del lavoro. Dunque, in quanto posto in essere come progetto imprenditoriale finalizzato a realizzare il migliore assetto organizzativo, un piano d'esodo non è da ricondurre necessariamente all'art. 4, commi 1-7-ter della legge 28 giugno 2012, n. 92 o all'art. 41, comma 5-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148. Un piano d'esodo è tale anche quando, ottenuti da ciascun lavoratore interessato i dati relativi alla propria anzianità contributiva, il datore di lavoro

programmi e favorisca, d'intesa con il lavoratore stesso, il termine di risoluzione del rapporto di lavoro, ricorrendo a strumenti incentivanti, non solo economici. È dunque in tale prospettiva che è parso opportuno inserire nel presente intervento anche cenni in materia di APE sociale e pensionamento anticipato di lavoratori "precoci".

(2) Il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

(3) Art. 41, comma 5-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL **LAVORO**

2023

40 ANNI

11

RIFORMA CARTABIA

Negoziata assistita
nelle controversie di lavoro

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

Obblighi comunicativi
nel distacco transnazionale

TUTELA DEL LAVORATORE

NASpI: accesso alla prestazione
in caso di liquidazione giudiziale

DELEGA GESTORIA

Alla ricerca del datore di lavoro
nelle Spa: la Cassazione insegna

PERCORSI DI MARZO

GESTIRE IL TURNOVER IN AZIENDA

M. Arlati, L. Barbieri e L. Mariani

Organizzazione aziendale
Forme di pensione anticipata
in una prospettiva gestionale

Oneri previdenziali
Facoltà di riscatto di periodi
non coperti da contribuzione

IN QUESTO NUMERO

Strategie d'impresa

Piano d'esodo: criteri e modalità
di definizione

Giornalisti e poligrafici
Requisiti agevolati
di pensionamento

ISSN 1591-2132 - Anno XL - 18 marzo 2023, n. 11 - Direzione e Redazione: Via del Minghella, 97 - Edificio BB - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.C.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



 Wolters Kluwer



Piano d'esodo: criteri e modalità di definizione

di **Luca Barbieri**
e **Luca Mariani**

 Wolters Kluwer

Strategie d'impresa

Piano d'esodo: criteri e modalità di definizione

Luca Barbieri e Luca Mariani - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Il presente intervento, che costituisce il terzo momento del percorso dedicato alla gestione del *turn over* in azienda, è dedicato, anche alla luce di quanto precisato nei precedenti interventi in tema di pensionamento anticipato e facoltà di riscatto, all'esame di criteri e modalità di definizione di un piano d'esodo.

Come noto, il novero di strumenti utilizzabili per attuare un piano d'esodo è stato più recentemente ampliato, introducendo le forme di pensionamento anticipato "Quota 100", "Quota 102" (1) e "Opzione donna" (2) e prevedendo la possibilità di un intervento del Fondo di solidarietà bilaterale con riferimento sia all'erogazione di un assegno straordinario volto a sostenere il reddito di lavoratori che abbiano optato per l'accesso a qualsivoglia forma di pensionamento anticipato - ivi compresa "Quota 103" (3) - che all'esercizio della facoltà di riscatto (o ricongiungimento). (4)

Da ultimo:

- l'art. 26, comma 9, lett. *c-bis*) del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (5), ha previsto la possibilità per il Fondo di solidarietà bilaterale di «assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni»; (6)
- l'art. 14.1 del citato D.Lgs. 28 gennaio 2019, n. 4 disciplina in via sperimentale, e per il solo anno 2023, l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile ("Quota 103"). (7)

(1) Art. 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, così come modificato dall'art. 1, comma 87, lett. *a*) della legge 28 marzo 2019, n. 26 a decorrere dal 1° gennaio 2022.

(2) Art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4.

(3) L'Inps, con messaggio 21 febbraio 2023, n. 754, ha impartito le istruzioni operative per la presentazione dell'istanza di pensione anticipata flessibile ("Quota 103").

(4) Art. 22, commi 1 e 3, del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4.

(5) L'art. 26, comma 9, lett. *c-bis*) del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 è stato introdotto dall'art. 12-ter del D.L. 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.

(6) Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare 17 gennaio 2023, n. 1, ha reso precisazioni con riguardo al funzionamento della "staffetta generazionale", misura preclusa ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e percorribile solo nell'ipotesi in cui un'apposita regolamentazione sia contenuta nel decreto ministeriale istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale. Le Parti sociali hanno dunque facoltà di disciplinare tale dispositivo giuridico, che prevede:

- la risoluzione del rapporto di lavoro in essere con un lavoratore prossimo al pensionamento, riconoscendo a detto lavoratore un assegno straordinario erogato dal Fondo sino all'effettivo pensionamento (ha titolo ad accedere a tale misura di sostegno del reddito il solo lavoratore che maturi i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva per il pensionamento

- di vecchiaia o anticipata - entro 36 mesi dalla risoluzione del rapporto);

- la contestuale assunzione di un lavoratore che non abbia compiuto il 36^{mo} anno d'età - anche mediante contratto di apprendistato - per almeno tre anni.

Tale meccanismo è integralmente sostenuto sul piano finanziario dal datore di lavoro mediante il versamento di un contributo straordinario attraverso il quale è garantita la copertura del costo derivante dall'erogazione dell'assegno straordinario da parte del Fondo.

Fermo restando che, come detto, tale soluzione organizzativa è praticabile a condizione che l'atto istitutivo del Fondo ne regoli puntualmente il funzionamento, non pare possa dirsi che essa, per come configurata dall'art. 26, comma 9, lett. *c-bis*) del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, possa costituire una soluzione vantaggiosa per un datore di lavoro che intenda incentivare l'esodo di un lavoratore e ridefinire l'assetto della propria organizzazione.

(7) Art. 1, comma 287, della legge 29 dicembre 2022, n. 197. È opportuno precisare che il pensionamento anticipato "Quota 103" non trova applicazione per espressa previsione dell'art. 14.1, comma 9, del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 nell'ipotesi in cui:

- nell'ambito di un processo di reindustrializzazione e riorganizzazione che comporti una strutturale modifica dei processi aziendali al fine di realizzare un progresso e lo sviluppo tecnologico dell'attività, modificando le competenze professionali dei lavoratori in forza e un loro più razionale impiego, ricorra

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL **LAVORO**

2023

40 ANNI

12

LAVORO SUBORDINATO
Passa all'Inail
l'assicurazione dei giornalisti

COSTO DEL LAVORO
Assunzioni 2023:
due agevolazioni a confronto

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Lavoro domestico
tra nuovi superminimi e inflazione

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI
Licenziamento collettivo:
vizio della procedura

PERCORSI DI MARZO

GESTIRE IL TURNOVER IN AZIENDA

M. Arlati, L. Barbieri e L. Mariani

Organizzazione aziendale
Forme di pensione anticipata
in una prospettiva gestionale

Oneri previdenziali
Facoltà di riscatto di periodi
non coperti da contribuzione

Strategie d'impresa
Piano d'esodo: criteri e modalità
di definizione

IN QUESTO NUMERO

Giornalisti e poligrafici
Requisiti agevolati
di pensionamento

ISSN 1120-2713 - Anno XL - 25 marzo 2023, n. 12 - Direzione e Redazione: Via del Mincio 10, n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.C.C.: Poste Italiane SpA - Spedire in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



 Wolters Kluwer



Requisiti agevolati di pensionamento

di **Massimiliano Arlati**
e **Luca Mariani**

 Wolters Kluwer

Giornalisti e poligrafici

Requisiti agevolati di pensionamento

Massimiliano Arlati e Luca Mariani - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Come noto, il settore dell'editoria ha da sempre potuto vantare l'applicazione di norme "speciali" (1) (ed esclusivamente settoriali), per quanto attiene all'ambito giuslavoristico riferibili alla previsione di specifici istituti/strumenti atti a consentire la gestione di un esubero di personale - strutturale o temporaneo che sia - insorto nell'esercizio delle attività aziendali.

Si intende qui far riferimento alle previsioni di cui:

- all'art. 35 della legge 5 agosto 1981, n. 416 (2), ora abrogato, che ha previsto l'estensione della possibilità di beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale (peraltro a condizioni di miglior favore, vedasi a titolo esemplificativo la possibilità di accedere a detto strumento indipendentemente da qualsivoglia requisito dimensionale aziendale), con le modalità definite per gli impiegati, anche ai giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani e dalle agenzie di stampa a diffusione nazionale;
- all'art. 37 della medesima legge, che ha riconosciuto ai lavoratori operanti nel settore dell'editoria (intendendosi per tali sia i lavoratori poligrafici che i giornalisti), sussistendo determinate condizioni e requisiti di natura oggettiva e soggettiva, la possibilità di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico, individuando differenti requisiti anagrafici e contributivi a seconda delle figure interessate (appunto, poligrafici o giornalisti).

Nel corso degli ultimi anni, tuttavia, l'efficacia dei predetti strumenti si è progressivamente affievolita e questo, da un lato, in ragione dell'estensione della disciplina applicabile alla generalità dei datori di lavoro (seppure con qualche residuale trattamento di miglior favore) in materia

di Cigs e, dall'altro, in ragione della progressiva riduzione degli stanziamenti economici funzionali al finanziamento dell'istituto del pensionamento anticipato.

Nel descritto contesto, non ci si può esimere dal segnalare come il Legislatore sia in più occasioni intervenuto, disponendo la progressiva eliminazione di trattamenti di favore (diversi da quelli sopra evidenziati) riconosciuti stabilmente per decenni alle imprese del settore editoriale (basti qui, fra tutti, citare la disposta progressiva riduzione dei contributi pubblici destinati alle aziende), determinando in tal modo una ormai endemica crisi del settore, ulteriormente acuita dall'avvento (più o meno inaspettato) delle nuove tecnologie (smartphone e tablet *in primis*) e mezzi di comunicazione (web, social network, ecc.), che hanno pesantemente influenzato le abitudini dei lettori determinando:

- una contrazione dei ricavi editoriali,
- una riduzione dei ricavi pubblicitari,
- una diminuzione delle vendite dei giornali cartacei.

Emerge chiaramente da quanto sopra esposto come il combinato intervento di una crisi strutturale del settore editoriale (tale da ingenerare, evidentemente, un esubero del personale nello stesso impiegato) e della minor efficacia degli strumenti storicamente preposti alla gestione dell'esubero abbiano determinato una situazione di sofferenza tale da richiedere - oggi - nuovi interventi legislativi, pur se transitori, atti a garantire la sua soluzione.

Il presente intervento, ultimo atto del percorso dedicato alla gestione del *turn over* in azienda, è preordinato alla compiuta disamina dell'istituto del pensionamento anticipato (il c.d. "*prepensionamento*") che attualmente rappresenta - o, me-

(1) Legge 5 agosto 1981, n. 416.

(2) Abrogato dal D.Lgs. 15 maggio 2017, n. 69.