

Oggetto: Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015. Regime e disciplina della c.d. “staffetta generazionale”.

1. Quadro normativo

Con l'articolo 12 *ter* del decreto legge n. 21 del 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 51 del 20 maggio 2022, sono state inserite nel corpo del decreto legislativo n. 148 del 2015 due nuove disposizioni: è stata introdotta la lett. *c bis* all'articolo 26, comma 9, ed è stato integrato l'articolo 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Come noto, l'articolo 26, comma 9, del decreto legislativo n. 148 del 2015 enuclea una serie di prestazioni opzionali e facoltative che le parti sociali possono prevedere nell'accordo costitutivo o di modifica della disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale, che possono affiancarsi a quelle obbligatorie di cui all'articolo 30 e che perseguono scopi diversi e/o complementari rispetto alla tutela in costanza di rapporto di lavoro, costituita dall'assegno di integrazione salariale.

Tra le prestazioni facoltative, si rinviene, proprio a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 12 *ter* citato, anche la recentissima “*staffetta generazionale*”, che si aggiunge alle altre prestazioni già previste dal medesimo comma 9 dell'articolo 26.

Nello specifico, l'articolo 12 *ter* del decreto legge n. 21 del 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 51 del 20 maggio 2022 dopo la lettera c) dell'articolo 26 comma 9 aggiunge la seguente disposizione, individuando la seguente prestazione facoltativa che mediante il Fondo di solidarietà può attuarsi:

"c-bis) 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".

In tema di finanziamento della suddetta prestazione, all'articolo 33, comma 3, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015 è stato aggiunto il seguente periodo:

"Gli oneri e le minori entrate relativi alla prestazione di cui all'articolo 26, comma 9, lettera c-bis), sono finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo".

Pertanto, con la staffetta generazionale si assicura un versamento mensile di contributi previdenziali a favore dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di

vecchiaia consentendo l'assunzione contestuale di giovani con non più di 35 anni compiuti, cui deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno 3 anni.

Per l'operazione di che trattasi, il finanziamento è, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, secondo periodo, totalmente a carico del datore di lavoro che versa un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relative alla nuova tipologia di prestazione.

Inoltre, si evidenzia che restano esclusi dall'ambito applicativo dell'art. 26, comma 9, lett. c-bis), del D.lgs. n. 148/2015, i Fondi bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.lgs. 148/2015.

Infatti, diversamente dalla disposizione contenuta nell'art. 25-ter, relativo alle iniziative di carattere formativo e/o di riqualificazione in favore dei lavoratori, applicabile indistintamente a tutti i Fondi di cui al Titolo II del D.lgs. n. 148/2015 (artt. 26, 27 e 40), in riferimento alla nuova figura ex art. 26, comma 9, lett. c- bis), il legislatore ha evidentemente optato per l'esclusione dei Fondi bilaterali alternativi, come può desumersi da un'interpretazione letterale e sistematica del nuovo testo di legge.

Nello specifico, lo stesso art. 27 al comma 5 lett. f) prevede che *“per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono: f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b)” e non anche di cui alla lettera c-bis).*

Inoltre, il successivo art. 32 opera un esplicito distinguo tra i fondi di cui all'art. 26 e quelli di cui all'art. 27:

“I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui al comma 9 del medesimo articolo.

I fondi di cui all'articolo 27 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b)”,.

Premesso quanto sopra, con la presente circolare, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. 370 del 16 gennaio 2023 si forniscono indicazioni in merito alle disposizioni di legge innanzi indicate, al fine di chiarire le condizioni e i criteri in base ai quali i fondi possono prevedere tra le ulteriori finalità della propria disciplina, un regime di staffetta generazionale conforme all'articolo 26, comma 9, lettera c bis), e all'articolo 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

2. Parametri e criteri di applicazione

Preliminarmente, si chiarisce che la previsione della prestazione della staffetta generazionale nell'ambito della disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale rappresenta una facoltà delle parti sociali che, in sede di costituzione del Fondo, possono prevederla nell'ambito dell'accordo di costituzione sottoscritto ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 148 del 2015 quale prestazione facoltativa. Da un punto di vista procedurale, qualora si intenda invece inserire tale prestazione facoltativa nell'ambito di un fondo di solidarietà già istituito, sarà necessario procedere a una modifica della disciplina vigente contenuta nello specifico decreto interministeriale istitutivo, secondo la procedura di cui all'articolo 26, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo n. 148/2015 ai fini dell'integrazione della disciplina esistente con la prestazione in argomento.

Pertanto, si sottolinea, quindi, che l'introduzione della prestazione in argomento nella disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale non è obbligatoria, né soggetta a termini decadenziali, essendo rimessa alle valutazioni delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale in sede di costituzione del Fondo di solidarietà che avviene con accordo collettivo ai

sensi dell'articolo 26 comma 1 *bis* del decreto legislativo n. 148 del 2015 o in sede di procedimento di modifica dell'atto istitutivo del Fondo ai sensi dell'articolo 26, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo n. 148 del 2015, che parimenti viene avviato dall'accordo collettivo sottoscritto dalle parti sociali. In entrambi i casi, l'accordo sottoscritto deve essere trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale Ammortizzatori Sociali – Divisione IV – per l'avvio dell'istruttoria e del procedimento amministrativo di istituzione o di modifica del Fondo di solidarietà che si concluderà con l'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Presidente della Provincia Autonoma nel caso dei Fondi di solidarietà territoriali di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Al fine di chiarire gli elementi che saranno presi in considerazione nell'ambito del procedimento amministrativo di istituzione del Fondo, con specifico riferimento all'istituto in disamina, o di modifica della disciplina del medesimo Fondo, si rappresenta, in linea generale, che finalità della prestazione è quella di favorire le transizioni occupazionali e produttive, assicurandosi il versamento mensile di contributi previdenziali a favore dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia consentendo per ogni lavoratore in uscita almeno un'assunzione contestuale di giovani con non più di 35 anni compiuti, cui deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno 3 anni.

Nello specifico, i parametri fondamentali, cui le parti sociali devono attenersi al fine di valutare un regime di staffetta generazionale compatibile con l'articolo 26 e l'articolo 33 del decreto legislativo n. 148 del 2015, da inserire nell'eventuale accordo sottoscritto e che saranno oggetto di disamina nell'ambito del procedimento amministrativo sono:

- previsione in accordo della prestazione, che consiste, a norma di legge, nel 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;
- previsione in accordo, nel quadro dei suddetti processi connessi alla staffetta generazionale, della necessità di un periodo minimo di assunzione pari a 3 anni dei lavoratori di età non superiore ai 35 anni compiuti, in conformità a quanto disposto dall'articolo 26, comma 9, lettera c *bis*), del decreto legislativo n. 148/2015;
- previsione in accordo, relativamente al finanziamento della prestazione, in conformità al sopracitato articolo 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015, che il finanziamento sia totalmente a carico del datore di lavoro e non del Fondo con un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla nuova tipologia di prestazione.

2.1 Modalità applicative

Come evidenziato al precedente paragrafo 2, uno dei requisiti specifici per l'accesso alla prestazione in argomento è, dunque, rappresentato dalla previsione della *"contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni"*.

Preliminarmente, si precisa che l'assunzione del giovane lavoratore dovrà avvenire con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, restando però in quest'ultimo caso nei limiti anagrafici previsti dalla disciplina normativa (fra i 18 e i 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzante ex articolo 44 del decreto legislativo n. 81 del 2015).

Tale formulazione relativa alla *“contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni”* indica poi che l’assunzione deve essere contemporanea alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore prossimo alla pensione, nel quadro del processo di staffetta generazionale che si esplica nell’ambito di accordi sindacali e individuali con i singoli lavoratori interessati prossimi alla pensione. Si precisa che l’utilizzo del termine *“contestuale”* è da intendersi sia in termini di tempistica che in termini quantitativi, nel senso che al ricorrere della cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore prossimo al pensionamento, cui fanno capo i previsti requisiti di cui all’articolo 26 comma 9 lettera c *bis*, deve corrispondere una nuova assunzione di un lavoratore di età non superiore a 35 anni in sostituzione del lavoratore che cessa il rapporto di lavoro e per un periodo non inferiore a 3 anni. L’obiettivo della norma è realizzare, infatti, un ricambio generazionale effettivo e bilanciato all’interno del quadro produttivo. Pur avendo sottolineato la contestualità tra il prepensionamento e l’assunzione, si ritiene ugualmente conforme alla norma di legge e coerente con il fine ultimo della stessa, ovvero quello di agevolare il ricambio generazionale, un’applicazione della staffetta generazionale in modo articolato nel senso di prevedere che alcuni lavoratori ai quali mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata riducano volontariamente il proprio orario di lavoro giornaliero, consentendo l’assunzione di giovani *under 35*. In tal caso rimarrebbero garantite le condizioni necessarie alla staffetta generazionale, ovvero l’assunzione del giovane lavoratore e la tutela previdenziale di quello prossimo al pensionamento.

Tale modalità applicativa garantisce oltre a un ricambio generazionale di risorse umane anche una transizione delle conoscenze ai fini dell’esecuzione della prestazione ai neoassunti.

Tale processo deve in ogni caso attuarsi in ossequio a quanto previsto dall’ordinamento, nel senso che se da un lato l’assunzione del giovane lavoratore *under 35*, seppur a tempo parziale, deve avvenire per un periodo non inferiore a 3 anni, in conformità al dettato dell’articolo 26, comma 9, lettera c *bis*, del decreto legislativo n. 148/2015, dall’altro la riduzione dell’orario di lavoro del lavoratore prossimo al pensionamento deve seguire la disciplina tracciata dagli articoli 4 e ss. del decreto legislativo n. 81 del 2015, e in particolare dall’articolo 8 che regola la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La staffetta generazionale può essere attuata solo se la riduzione dell’orario di lavoro è frutto di un accordo scritto con il lavoratore prossimo alla pensione, reso edotto della disciplina applicabile al rapporto di lavoro *“trasformato”*. La retribuzione e la relativa contribuzione del lavoratore che compie tale scelta vengono riparametrati al nuovo orario di lavoro e la contribuzione venuta a mancare trova copertura nell’ambito della nuova prestazione.

La modulazione della staffetta generazionale in questi termini deve, inoltre, osservare le eventuali ulteriori condizioni applicate a tale tipologia contrattuale dal CCNL o aziendale concretamente applicato.

3. Finanziamento della prestazione

Sulla base del tenore letterale della disposizione di cui all’articolo 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015 *“gli oneri e le minori entrate relativi alla prestazione di cui all’articolo 26, comma 9, lettera c-bis), sono finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo”*.

Ne consegue che la prestazione è ad esclusivo carico del datore di lavoro e non è previsto alcun intervento a carico del Fondo di solidarietà, in ossequio anche ai principi generali in materia di equilibrio finanziario dei fondi di solidarietà, espressamente richiamati dall'articolo 35 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il datore di lavoro è, dunque, tenuto a versare un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla nuova prestazione.

Per una verifica relativa ad una proiezione del costo a carico del datore di lavoro occorrerà, in via preliminare, fare riferimento all'INPS di cui i fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli 26 e 40, del decreto legislativo n. 148/2015 costituiscono una gestione.

DP
VDM/RC/DC

IL DIRETTORE GENERALE
Agnese De Luca
(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.L.gs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i. L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio