

LE ALTERNATIVE

Costi ridotti con il contratto di espansione o la Naspi

M.Pri.

Gli strumenti di accompagnamento alla pensione devono contemperare la tutela delle prospettive economiche dei lavoratori e gli oneri a carico delle aziende. In questa azione di bilanciamento, l'isopensione tende più verso i lavoratori.

Lo scivolo previdenziale contenuto nel contratto di espansione, soprattutto nella versione disponibile da quest'anno, toglie qualcosa a quest'ultimi ma risulta meno oneroso per le imprese. Anch'esso può accompagnare verso la pensione di vecchiaia e quella anticipata, ma per un massimo di cinque anni invece di sette. Tuttavia, se il traguardo è il pensionamento di vecchiaia, il datore di lavoro non versa i contributi a beneficio del dipendente, che quindi avrà un assegno previdenziale più basso di quello che avrebbe maturato continuando a lavorare. Invece i contributi sono dovuti se l'obiettivo è la pensione anticipata e quindi lo scivolo verso quest'ultima risulta meno oneroso per l'azienda. Però il datore di lavoro ha comunque una riduzione di costi dovuta al fatto che sia l'indennità pagata al dipendente nel periodo dall'esodo al pensionamento, sia l'eventuale contribuzione sono ridotti dell'importo della Naspi e della relativa contribuzione figurativa teoricamente dovute al lavoratore.

Attualmente il limite maggiore dello scivolo contenuto nel contratto di espansione è costituito dal requisito dimensionale richiesto per poterlo utilizzare. Fino all'anno scorso era riservato ad aziende con oltre mille unità lavorative, mentre quest'anno, solo per quanto concerne la parte di esodo, è accessibile ad aziende con almeno 250 unità, limite raggiungibile anche tramite gruppo di imprese.

Quindi da una parte c'è l'isopensione che potrebbe essere utilizzabile anche dalle realtà piccole (più di quindici dipendenti) ma è oneroso, dall'altra c'è il contratto di espansione, meno impegnativo per le aziende, ma inaccessibile a molte.

In alternativa a queste due soluzioni, regolate da norme specifiche, una terza via per accompagnare a pensione i dipendenti consiste nell'utilizzare la Naspi, cioè l'indennità di disoccupazione, a cui i lavoratori accedono per effetto di una procedura di licenziamento collettivo non oppositivo. L'indennità Naspi, e la relativa contribuzione figurativa, durano fino a ventiquattro mesi. A ciò si può aggiungere l'indennità di mancato preavviso come prevista dal contratto di lavoro applicato, che ha anch'essa una ricaduta sul fronte contributivo e l'azienda può ulteriormente aiutare i dipendenti in esodo con una somma una tantum. È una soluzione meno onerosa delle altre due per le aziende, ma anche di durata più breve e meno generosa nei confronti dei lavoratori, anche perché l'importo della Naspi è soggetto al massimale e al decalage dal quarto mese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA