RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di CRISTIAN VALSIGLIO

La staffetta generazionale prevista dai fondi di solidarietà

Il Ministero del Lavoro, con la circolare 17.01.2023, n. 1, ha fornito indicazioni in merito alla disciplina della staffetta generazionale prevista dai fondi di solidarietà di cui al D.Lgs. 148/2015.

L'art. 26, c. 9 D.Lgs. 148/2015, così come integrato dall'art. 12-ter D.L. 21/2022, prevede 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** , tra cui la c.d. **staffetta generazionale** .
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. Tale operazione è 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.

Il Ministero precisa da un punto di vista procedurale che l'introduzione di detta prestazione 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.
I **parametri fondamentali** , cui le parti sociali devono attenersi al fine di valutare un regime di staffetta generazionale da inserire nell'eventuale accordo sottoscritto e che saranno oggetto di disamina nell'ambito del procedimento amministrativo, sono: 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 3 anni; la necessità di un **periodo minimo di assunzione** pari a 3 anni dei lavoratori di età non superiore ai 35 anni compiuti; il **finanziamento** deve essere 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.In relazione all' **assunzione di giovani** , il Dicastero precisa che l'assunzione del 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 (es. fra i 18 e i 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzante). Inoltre, con la circolare in commento, si sottolinea che l'assunzione deve essere **contemporanea** alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore prossimo alla pensione e che il termine " *contestuale* " è da intendersi sia in termini di tempistica sia in termini quantitativi, nel senso che, al ricorrere della cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore prossimo al pensionamento, 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.
In sostanza, l'obiettivo della norma è quello di realizzare un vero e proprio ricambio generazionale effettivo e bilanciato all'interno del quadro produttivo.

Riproduzione vietata - mercoledì 25 gennaio 2023