
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. DEL 31 ottobre 2022

Deliberazione n.	3	___/	del 31 ottobre 2022
------------------	---	------	---------------------

Situazione personale inidoneo in via definitiva: contratto di espansione ed incentivo economico finalizzato all'esodo.

ALLEGATI:

All. 1) nota del 5 ottobre 2022, prot. n. 16.808;

All. 2) nota del 7 ottobre, prot. az. n. 17.082.

Il Direttore Generale f.f., di concerto con il Direttore Tecnico e d'Esercizio ed il Direttore Amministrativo f.f., riferisce e propone quanto segue:

- con nota del 29 settembre 2022, prot. az. 16.453, le OO.SS. sono state convocate per discutere di una serie di tematiche aziendali, tra cui quella relativa alla situazione del personale inidoneo;
- in previsione dell'incontro sindacale da quo programmato per il 6 ottobre, con nota del 5 ottobre 2022, prot. n. 16.808 (**allegato 1**), è stato illustrato al Consiglio di Amministrazione, per condividerne preliminarmente il contenuto, il percorso da seguire per il personale in idoneo, in modo da poterlo illustrare sommariamente alle OO.SS. nel corso della riunione e verificare, così, la loro disponibilità delle OO.SS. alla sua attuazione;
- è noto che, rispetto al numero di postazioni riservate al personale inidoneo, attualmente pari a 48 (numero questo notevolmente incrementato rispetto alle originarie 18 previste nell'accordo di secondo livello del 10 febbraio 2009), vi è un notevole surplus di agenti inidonei in via definitiva e l'attuale organico, peraltro, non è in grado di assorbire questa eccedenza di personale in mansioni aziendali utili;
- come esplicitato nella nota succitata, una soluzione percorribile, da esperire prima di dar luogo al confronto con le OO.SS. sulla ricognizione dei posti ed alla relativa la riqualificazione del personale nelle postazioni disponibili, potrebbe essere quella di incentivare l'esodo volontario del personale inidoneo attraverso le seguenti leve, da utilizzare congiuntamente:
 - ✓ riconoscimento di un incentivo economico all'esodo anticipato, crescente al crescere degli anni mancanti al pensionamento per vecchiaia (pari a 67 anni);
 - ✓ attivazione dell'iter del contratto di espansione, che consentirebbe l'anticipo dell'accesso al trattamento pensionistico fino a 5 anni prima dell'età del pensionamento ordinario (o di vecchiaia), previa intesa con le OO.SS.;
 - ✓ ricollocazione successiva del personale inidoneo non esodato nelle postazioni disponibili, seguendo il necessario criterio delle idoneità fisiche e delle competenze ed attitudini.
- con particolare riferimento all'incentivo economico, si è ipotizzato di poter riconoscere un bonus commisurato al numero di mensilità mancanti al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (67 anni). L'incentivo lordo, da sommarsi al trattamento di fine rapporto ed assoggettato a tassazione IRPEF separata, potrebbe essere quantificato in € 300,00 per ciascun mese intero mancante al suddetto requisito, con un minimo di € 3.000,00 ed un massimo di € 18.000,00;

- al fine di facilitare l'esodo del maggior numero di personale inidoneo, l'incentivo economico di cui sopra sarebbe riconosciuto anche al personale in questione che, non avendone i requisiti, non potrebbe accedere alle misure previste dal contratto di espansione, ma che decidesse, in ogni caso, di risolvere il proprio rapporto di lavoro anticipatamente rispetto al raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione ordinaria;
- detto percorso è stato illustrato ampiamente alle OO.SS. nel corso della riunione tenutasi il 6 ottobre, al termine della quale le stesse hanno chiesto di ricevere una comunicazione scritta al riguardo per le loro successive valutazioni di competenza;
- con nota del 7 ottobre 2022, registrata al protocollo il successivo 11 ottobre, prot. n. 17.082 (**allegato 2**), è stata inviata a tutte le OO.SS. la richiesta **informativa** scritta, riepilogativa di quanto già rappresentato nel precedente incontro. Ad oggi non è pervenuta alcun riscontro in merito;
- ad ogni buon conto, attesa l'urgenza di definire la questione del personale inidoneo, e tenuto conto, altresì, dei tempi tecnici necessari per l'attivazione del contratto di espansione, si ritiene dover riconvocare a breve le OO.SS. per proporre la sottoscrizione di un accordo preliminare per il ricorso al contratto di espansione e procedere così, successivamente, al confronto richiesto per la riqualificazione del personale non esodato, pur sempre nel limite delle postazioni organiche disponibili;
- tanto premesso, si propone di prendere atto del percorso sopra illustrato e di autorizzare il prosieguo del tavolo delle trattative con le OO.SS. per addivenire alla stipula di tale accordo preliminare che, in aggiunta al programma di esodo del personale, dovrà contenere anche un progetto di innovazione tecnologica che dovrà coinvolgere l'Azienda, un **programma assunzionale** ed un piano formativo finalizzato alla riqualificazione del personale. All'accordo preliminare dovrà seguire, per la sua definitiva attuazione, l'accordo definitivo in sede governativa, ai sensi dell'art. 41 del D.leg.vo n.148/2015 e s.m.i.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.

(dott. ssa Maria Fabiola Menenti

IL DIRETTORE TECNICO e D'ESERCIZIO

(ing. Mauro Piazza

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

(dott. Pietro Carallo

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udita la proposta formulata e ritenuto di condividerla;
- **Visti gli atti allegati;**
- Visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;

a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede e di condividere in toto il percorso illustrato, autorizzando il prosieguo del tavolo delle trattative con le OO.SS. per addivenire alla definizione di un accordo preliminare per il ricorso al contratto di espansione, secondo quanto ampiamente illustrato in premessa.

Taranto, lì 05/10/2022

Spett.le
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
S E D Ee, p.c. DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO
S E D E**OGGETTO: Situazione personale inidoneo al 03 ottobre 2022.**

Come è noto, la disciplina del personale inidoneo è contenuta, a livello nazionale, nell'A.N. 27/06/1986 e, a livello aziendale, nell'A.A. 10/02/2009.

Relativamente al personale permanentemente inidoneo, l'art. 10 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009 riservava n. 18 postazioni, ricomprese nell'organico aziendale, destinate al suddetto personale, previo percorso di riqualificazione, così individuate:

- n. 12 addetti alla portineria con profilo professionale di Operatore di uffici (par. 130);
- n. 2 addetti agli impianti con profilo professionale di Operatore di manutenzione (par. 130);
- n. 2 distributori di magazzino con profilo professionale di Operatore di manutenzione (par. 130);
- n. 2 addetti alla sala esercizio con profilo professionale di Operatore di ufficio (par. 130);

Con i successivi incontri tra Azienda e OO.SS. del 01/06/2011, del 04/10/2011, del 16/03/2016 e 11/05/2016, si stabilì che, fermo restando il numero massimo di postazioni complessivamente riservate al personale permanentemente inidoneo, pari a 18, si sarebbero potute individuare mansioni diverse da quelle concordate nel citato accordo del 10/02/2009, da assegnare al suddetto personale.

In ottemperanza all'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, che aveva introdotto l'obbligo, per le società a controllo pubblico, di effettuare, entro il 30/09/2017, la ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24 del medesimo decreto legislativo che disciplina l'adempimento della revisione straordinaria delle partecipazioni poste a carico delle amministrazioni pubbliche, fu adottata dall'allora Collegio Sindacale, che agiva con le funzioni del Consiglio di Amministrazione, la deliberazione n. 1 del 30/11/2017, avente ad oggetto "Ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016".

Attraverso la suddetta ricognizione si accertò un numero complessivo di addetti permanentemente inidonei alle mansioni del proprio profilo professionale pari a 33 e, conseguentemente, un numero di 15 addetti con inidoneità permanente eccedentario rispetto alle 18 postazioni organiche ad essi riservate.

Considerato che il suddetto personale eccedentario era stato, alla data della ricognizione, in gran parte già riqualificato ed, in ogni caso, utilmente impiegato, pur se in mansioni non definite nell'Accordo aziendale del 10/02/2009, l'Organo amministrativo deliberò, anche in ragione dell'elevato numero di cessazioni di rapporti di lavoro intervenute negli ultimi anni, a fronte delle quali non era stato possibile procedere ad altrettante nuove assunzioni, di poter avviare un programma di riqualificazione straordinaria di detto personale eccedentario, pur precisando che tale programma non avrebbe inciso in alcun modo sul numero di postazioni che sarebbero state in futuro utilizzate per la collocazione del personale inidoneo, le quali restarono, quindi, invariate nel numero di diciotto.

Con deliberazione n. 93 dell'08/10/2019, esperito il necessario passaggio del confronto sindacale, il Consiglio di Amministrazione approvò la riqualificazione delle suddette 15 unità eccedentarie, alle quali nel frattempo, se n'era aggiunta un'altra, anch'essa riqualificata unitamente alle altre 15.

Con successiva deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 121 del 28/10/2021 "Modifiche a stralcio della vigente pianta organica aziendale" si approvò l'attuale, sostanziale, configurazione dell'organico aziendale, poi integrata da due successive modifiche che non hanno, tuttavia, apportato sostanziali variazioni alla sua complessiva strutturazione.

In detto documento, sulla base della necessità di individuare postazioni utilizzabili per il ricollocamento, previa riqualificazione, del personale divenuto inidoneo alle mansioni di origine, è stato portato a 48 il numero complessivo di posizioni organiche cui collocare, previa verifica dell'idoneità fisica e delle competenze possedute, detto personale. In tutte le nuove postazioni lavorative è prevista l'allocazione di personale appartenente alle aree professionali 3^a e 4^a del CCNL.

Il numero di agenti permanentemente inidonei, alla data del 03/10/2022 è pari a n. 60 unità, di cui n. 39 già riqualificati, n. 17 da riqualificare e n. 4 da non riqualificare perché, avendo maturato in azienda un'anzianità di almeno 25 anni ed un parametro retributivo pari o superiore a 175, conserveranno il profilo professionale posseduto (senza necessità di riqualificazione), a condizione che sia accertata l'idoneità residua ad una delle altre mansioni del profilo di Operatore di esercizio, oltre che della disponibilità di postazioni organiche vacanti.

Di tale contingente, n. 3 unità sono attualmente sospese dal servizio, in via cautelare, per essere state coinvolte in procedimenti penali di particolare gravità e n. 3 sono in aspettativa per motivi privati (di cui la prima dal 12/09/2022 al 31/10/2022, la seconda dal 26/09/2022 al 07/01/2024 e la terza dal 01/07/2022 al 30/09/2023).

Rispetto al numero di postazioni riservate al personale inidoneo, attualmente pari, si ripete, a 48 (notevolmente incrementate rispetto alle originarie 18), alla data del 03 ottobre 2022 risulta esservi un'eccedenza di agenti permanentemente inidonei alle mansioni di origine di 12 unità, considerato il numero di 60 addetti che versano in tale condizione.

Considerato che l'attuale organico non è in grado di assorbire questa eccedenza di personale in mansioni aziendali utili, si rende necessario individuare soluzioni che portino, possibilmente con l'accordo delle OO.SS. e dei diretti interessati, tendenzialmente all'azzeramento di tale surplus.

Una possibile soluzione, da esperire prima di dar luogo alla riqualificazione del personale nelle postazioni disponibili (non sufficienti per tutti), potrebbe essere quella di incentivare l'esodo volontario attraverso le seguenti leve, da utilizzare congiuntamente:

- riconoscere un incentivo economico all'esodo anticipato, crescente al crescere degli anni mancanti al pensionamento per vecchiaia;
- attivare l'iter dei contratti di espansione, che consentirebbero l'anticipo dell'accesso al trattamento pensionistico fino a 5 anni prima dell'età del pensionamento ordinario (o di vecchiaia);
- procedere, successivamente, alla ricollocazione del personale non esodato nelle postazioni disponibili seguendo il necessario criterio delle idoneità fisiche e delle competenze ed attitudini.

Contratto di espansione

Il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con la legge n. 58 del 28 giugno 2019, aveva introdotto, in via sperimentale, per gli anni 2019-2020, l'istituto del Contratto di espansione, con la finalità di fornire nuove opportunità alle imprese di grandi dimensioni e dare avvio a processi di reindustrializzazione e riorganizzazione mirati allo sviluppo tecnologico. Inizialmente era stato previsto che il contratto di espansione operasse come strumento soltanto per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative, ma il requisito occupazionale è stato via via ridotto.

Attualmente la legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha disposto una proroga per l'applicazione del contratto anche per il biennio 2022-2023 (con ultimo esodo del personale entro il 30 novembre 2023), ampliando, altresì, la platea delle aziende, con estensione del campo di applicazione, per il biennio 2022-2023, anche alle aziende che occupano più di 50 dipendenti).

Per definizione legislativa, il contratto di espansione ha natura "gestionale" e, pertanto, costituisce uno strumento volto a promuovere la crescita interna e la competitività esterna, grazie a modifiche organizzative e produttive mirate all'innovazione tecnologica.

Il contratto di espansione deve contenere, quindi:

- a) il piano di reindustrializzazione o riorganizzazione dell'Azienda, con indicazione del numero di lavoratori da assumere e dei relativi profili professionali compatibili con il Piano (salvo che per le imprese con oltre 1.000 dipendenti, in cui per tre lavoratori uscenti sussiste l'obbligo di assumere almeno un nuovo dipendente, non vi è vincolo di carattere numerico e l'ammontare dei nuovi ingressi viene determinato secondo le necessità aziendali, anche sentite le OO.SS.);
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;
- c) il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di accompagnamento al trattamento pensionistico (cd. Piano di esodo);
- d) la stima, ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, dei costi previsti a copertura del trattamento di accompagnamento alla pensione;
- e) il progetto di formazione e riqualificazione del personale, articolato in modo coerente con il rinnovamento di competenze richiesto dai processi aziendali. Il progetto deve contenere i contenuti formativi, il numero complessivo dei lavoratori coinvolti nel processo, le ore di formazione le competenze tecniche e professionali iniziali e finali. Il progetto formativo può essere realizzato anche attraverso le risorse economiche dei Fondi bilaterali per la formazione continua.

Per l'attuazione del prescritto accordo sindacale il legislatore ha previsto un preciso iter procedimentale, illustrato dal Ministero del lavoro nella propria circolare n. 16/2019.

La sottoscrizione, infatti, deve avvenire in sede governativa presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ovvero anche presso i competenti uffici regionali, e deve essere preceduta da una fase di consultazione con le OO.SS.

L'accordo raggiunto, con l'indicazione dei lavoratori percettori dell'indennità di accompagnamento alla pensione anticipata o di vecchiaia, deve essere depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, presso il Ministero del lavoro.

Possono essere interessati al Piano di esodo inserito nell'accordo sindacale i lavoratori che si trovano a non più di 5 anni (ossia 60 mesi) dalla prima decorrenza utile della pensione (di vecchiaia ovvero anticipata).

In sostanza, grazie al contratto di espansione i lavoratori possono essere messi a riposo:

- a 62 anni, invece dei 67 previsti per la pensione di vecchiaia, a condizione che abbiano maturato il requisito contributivo di 20 anni minimo di versamenti;
- con 37 anni e 10 mesi di contributi versati per gli uomini, e 36 anni e 10 mesi per le donne, contro, gli attuali 42 anni e 10 mesi e 41 anni e 10 mesi rispettivamente previsti per la pensione di anzianità, oltre i tre mesi di decorrenza ritardata previsti in caso di accesso alle pensioni anticipate, da ricomprendere nel limite massimo dei 60 mesi.

Lo scivolo pensionistico non può essere utilizzato, tuttavia, per forme di pensionamento diverse dalla pensione di vecchiaia ovvero dalla pensione anticipata ordinaria; non può essere impiegato per l'accompagnamento a forme pensionistiche quali Quota 102, Opzione donna, ovvero per le pensioni anticipate per il personale viaggiante.

Elemento fondamentale dei piani di esodo è costituito dalla "adesione volontaria" del lavoratore in possesso dei requisiti richiesti, il quale decide di risolvere, previo consenso scritto, il proprio rapporto di lavoro.

Il programma di esodo prevede una fase preliminare di verifica del personale interessato mediante una richiesta di adesione (non vincolante) con cui viene espressa la volontà di aderire al contratto.

Tale fase è essenziale ai fini della stima preventiva dei costi e, conseguentemente, della fideiussione che dovrà essere presentata all'INPS.

Il datore di lavoro comunicherà all'INPS l'elenco dei lavoratori potenzialmente interessati dal programma di esodo e l'Istituto procederà ad una verifica, per ciascuno di essi, volta alla certificazione della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata. La "certificazione del diritto" da parte dell'INPS rappresenta, infatti, la base informativa che consentirà di definire la reale ed effettiva platea dei soggetti destinatari alla procedura di esodo.

Il Piano di esodo e la domanda di accesso alle prestazioni dovrà essere presentata dai datori di lavoro all'Istituto, tramite il portale dedicato, almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione di esodo del primo lavoratore accompagnato a pensione (ad oggi l'ultimo esodo sarà possibile entro il 30 novembre 2023).

Al fine di effettuare il monitoraggio per il rispetto dei limiti di spesa, nel contratto di espansione sottoscritto può essere indicato un solo piano di esodo annuale. Solo in casi eccezionali, caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, è possibile prevedere, due piani di esodo (e, conseguentemente, due diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro) in riferimento alla medesima annualità. Secondo le indicazioni INPS (vedasi circolare n. 88 del 25 luglio 2022), nel piano di esodo deve essere indicata, oltre il numero massimo dei lavoratori interessati, la data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro, uguale per tutti i lavoratori coinvolti nel Piano.

La domanda di esodo deve essere presentata, attraverso il Portale dedicato, almeno 90 giorni prima della data di pensionamento del primo lavoratore interessato dal piano di esodo annuale previsto dal contratto di espansione (ad oggi, quindi, la data di risoluzione dei rapporti di lavoro non può essere successiva al 30 novembre 2023).

Ai lavoratori coinvolti nel piano di prepensionamento è applicabile una "clausola di garanzia", nel senso che non trovano attuazione, nei loro confronti, eventuali aggiornamenti normativi che possano apportare modifiche al conseguimento del diritto a pensione. Restano in vigore, quindi, le norme in atto al momento dell'adesione, quasi come una sorta di "cristallizzazione" della posizione individuale rispetto ad eventuali riforme, anche peggiorative, del sistema pensionistico.

Il lavoratore che, volontariamente, manifesta all'azienda il proprio interesse all'esodo, sarà accompagnato verso la pensione percependo, per una durata massima di 5 anni, un assegno pari alla pensione maturata al momento del recesso.

Il lavoratore, quindi, percepirà una somma mensile, per 13 mensilità, "simile" al suo futuro trattamento pensionistico, ma sarà pur sempre una somma di accompagnamento allo stesso e non una anticipazione di pensione.

Pertanto, relativamente all'indennità corrisposta:

- non sarà prevista la perequazione annua;
- non saranno previsti i trattamenti di famiglia;
- non saranno consentite trattenute per il pagamento di oneri (ad esempio, per cessione del quinto, per riscatti e ricongiunzioni ecc.);
- non è ammessa la sua reversibilità in caso di decesso del titolare e ai superstiti spetterà la pensione indiretta, in base alle disposizioni vigenti in ciascuna forma pensionistica.

L'indennità mensile erogata sarà assoggettata, altresì, alla tassazione ordinaria, con applicazione d'ufficio della detrazione fiscale per redditi personali. L'indennità, altresì, potrà essere cumulata senza alcuna riduzione con qualsiasi reddito di lavoro dipendente, assimilato, autonomo o d'impresa.

Per quanto riguarda i costi a carico dell'Azienda, gli stessi variano a seconda del tipo di pensionamento raggiunto dai lavoratori dopo lo scivolo:

- in caso di accompagnamento al pensionamento di vecchiaia, l'Azienda sosterrà la spesa del solo assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, con detrazione dell'importo della NASPI che sarebbe spettata al lavoratore.
- e sono più elevati nel caso di accompagnamento alla pensione anticipata (in tal caso si unirà, infatti, il costo della contribuzione correlata calcolata sulla media mensile dell'imponibile previdenziale dell'ultimo quadriennio). Al riguardo l'INPS, con il messaggio n. 2419/2021, ha fornito una schematizzazione utile dei costi.

L'importo a carico del datore di lavoro sarà diverso a seconda del tipo di pensione a cui il lavoratore sarà destinato e dovrà essere corrisposto per non più di 60 mesi rispetto alla forma di pensionamento che arriva per prima tra le seguenti:

pensione di vecchiaia: in tal caso l'Azienda sosterrà la spesa del solo assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, da cui occorre detrarre l'importo della NASPI che sarebbe spettata al lavoratore (pari a circa il 75% della retribuzione mensile). Il meccanismo di riduzione della Naspi (detto anche "décalage") comporta un taglio della somma mensile percepita dal disoccupato dall'INPS (il 3% ogni mese a decorrere dal 91° giorno di prestazione). La legge di Bilancio 2022 ha previsto per il biennio 2022-2023 un diverso meccanismo di décalage della prestazione NASPI, stabilendo che la riduzione del 3% mensile decorra dal 6° mese anziché dal 4° e, per gli over 55, dall'8° mese anziché dal 4°. Poiché i lavoratori da accompagnare alla pensione si collocano nella fascia degli over 55, è evidente che il contributo pubblico alla prestazione "pensionistica" temporanea aumenti sensibilmente di valore, riducendo in misura corrispondente la quota a carico del datore di lavoro.

pensione anticipata: In tal caso l'Azienda sosterrà la spesa dell'assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, a cui dovrà aggiungersi l'onere della contribuzione correlata (ragguagliata alla retribuzione media degli ultimi cinque anni), sempre al netto del bonus della NASPI.

Per evitare possibili insolvenze per il versamento del dovuto, la legge ha previsto che il datore di lavoro costituisca a favore dell'INPS fideiussione bancaria. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che scopo della fideiussione è di garantire l'adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro sia nei confronti dell'Istituto che dei lavoratori esodanti. Si è esonerati dalla presentazione della fideiussione bancaria soltanto nel caso in cui il datore di lavoro effettui il versamento della provvista in unica soluzione.

5

Incentivo al pensionamento anticipato

Al personale permanentemente inidoneo, già riqualificato o da riqualificare (ivi compreso quello con oltre 25 anni di servizio, al quale viene conservato il profilo professionale posseduto al momento dell'accertamento della inidoneità) che decida di collocarsi in quiescenza anticipatamente rispetto al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (o di vecchiaia) potrebbe essere riconosciuto un incentivo economico commisurato al numero di mensilità mancanti al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (67 anni).

L'incentivo lordo, da sommarsi al trattamento di fine rapporto ed assoggettato a tassazione IRPEF separata, potrebbe essere quantificato in € 300,00 per ciascun mese intero mancante al suddetto requisito, con un minimo di € 3.000,00 ed un massimo di € 18.000,00.

In caso di approvazione del programma in questione, il personale che intenderà avvalersi di tale possibilità dovrà presentare un'apposita istanza, per poi, successivamente alla ricezione di risposta positiva da parte dell'Azienda, con la fissazione della data di cessazione del rapporto, presentare le dimissioni volontarie.

L'indennità di cui sopra sarebbe riconosciuta anche al personale inidoneo che, non avendone i requisiti, non potrebbe accedere alle misure previste dal contratto di espansione, ma che decidesse, in ogni caso, di risolvere il proprio rapporto di lavoro anticipatamente rispetto al raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione ordinaria.

Al termine del percorso di esodo del personale che aderirà alle misure descritte, l'Azienda procederà, previo confronto con le OO.SS., a ricollocare nelle postazioni disponibili il personale restante, attribuendo a

ciascuno il profilo professionale ed il parametro retributivo previsti per la nuova collocazione organica. A tale personale spetterà il trattamento economico previsto dall'A.N. 27/06/1986.

Gli agenti permanentemente inidonei che potrebbero rientrare nel perimetro di azione del contratto di espansione sono potenzialmente 10, ovvero tutti coloro che, avendo raggiunto l'età di 62 anni, potrebbero essere collocati in quiescenza con un anticipo di 5 anni rispetto alla decorrenza del pensionamento ordinario di vecchiaia.

Il calcolo del costo dell'incentivo all'esodo, qualora tutti i possibili beneficiari dell'istituto del Contratto di espansione dovessero aderire alla proposta dell'Azienda, è illustrato nella tabella che segue, che espone un costo complessivo di € 124.500,00.

PERSONALE CON I REQUISITI DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

- Situazione al 03 ottobre 2022 -

N. ORDINE	DATA DI NASCITA	ETÀ ALLA DATA DEL 03/10/2022	PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE	ATTUALE IMPIEGO	NUMERO MESI MANCANTI AI 67 ANNI	IMPORTO TEORICO INCENTIVO
1	20/05/1956	66,37	130	OPERATORE DI MANUTENZIONE	MAGAZZINO	7,00	3.000,00 €
2	02/06/1958	64,34	158	OPERATORE DI ESERCIZIO	RABBOCCHI	31,00	9.300,00 €
3	16/09/1958	64,05	140	OPERATORE DI ESERCIZIO	PORTIERATO	35,00	10.500,00 €
4	19/10/1958	63,96	140	OPERATORE DI ESERCIZIO	VERIFICATORE	36,00	10.800,00 €
5	18/02/1959	63,62	130	OPERATORE DI UFFICIO	PORTIERATO	40,00	12.000,00 €
6	14/08/1959	63,14	130	OPERATORE DI UFFICIO	UFFICIO TURNI	46,00	13.800,00 €
7	06/12/1959	62,83	183	OPERATORE DI ESERCIZIO	CAPOLINEA	50,00	15.000,00 €
8	16/03/1960	62,55	130	OPERATORE DI UFFICIO	PORTIERATO	53,00	15.900,00 €
9	20/06/1960	62,29	130	OPERATORE DI UFFICIO	UFFICIO TECNICO - MPR	56,00	16.800,00 €
10	22/08/1960	62,11	130	OPERATORE DI UFFICIO	SEGRETERIA	58,00	17.400,00 €
TOTALE INCENTIVI							124.500,00 €

Oltre al costo del bonus, occorre considerare l'incidenza degli oneri dei trattamenti pensionistici anticipati posti a carico dell'Azienda e da corrispondere ai lavoratori. Essi saranno calcolati, per ciascun agente che aderirà alla proposta in relazione al numero di mesi mancanti, per ciascuno di essi, al raggiungimento dell'età di pensionamento.

Tale costo aziendale sarebbe, tuttavia, decurtato degli importi della Naspi spettante in favore di ciascun lavoratore, che sarebbe assorbito nel trattamento pensionistico e accreditato in favore dell'Azienda, per un numero massimo di 24 mensilità.

Per i 10 lavoratori interessati, tutti di età superiore ai 55 anni, il *décalage* del 3% applicabile per il calcolo delle prestazioni NASPI decorrerebbe dall'ottavo mese di trattamento pensionistico, eccezion fatta per il lavoratore n. 1, che avendo un'aspettativa lavorativa ad oggi di 7 mesi rispetto al raggiungimento dell'età di pensionamento ordinario, percepirebbe, per tutto il periodo, il trattamento NASPI senza alcuna decurtazione. Si è già rappresentato che il trattamento NASPI sarebbe calcolato con le modalità previste (e relative decurtazioni), ma sarebbe riconosciuta in favore dell'Azienda a decurtazione del costo del trattamento pensionistico che sarà erogato dall'INPS per tutto il periodo dell'anticipazione della quiescenza.

La tabella esposta di seguito illustra il calcolo della quota del trattamento NASPI spettante per il periodo di intera fruizione delle 24 mensilità ed è pari a 19,41 mensilità su 24, corrispondente alla quota dell'80,88%.

CALCOLO DELL'INCIDENZA PERCENTUALE DEL DÉCALAGE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTALE	PERCENTUALE
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,97	0,94	0,91	0,88	0,85	0,82	0,79	0,76	0,73	0,70	0,67	0,64	0,61	0,58	0,55	0,52	0,49	19,41	80,88%

Nelle tabelle che seguono si riporta il calcolo del costo che sosterrrebbe l'Azienda nel caso in cui tutti i 10 lavoratori accedessero al pensionamento anticipato.

Non conoscendo l'importo individuale del trattamento pensionistico spettante a ciascuno dei dipendenti in questione, si assume in € 1.800,00 mensili (per 13 mensilità) il valore medio dell'assegno mensile di pensione spettante ai lavoratori esodati. Conseguentemente, il trattamento NASPI lordo mensile (per 12 mensilità annue) riconosciuto a credito dell'Azienda sarebbe pari a € 1.350,00 per i primi otto mesi ed ai minori importi dei mesi successivi (fini ad un massimo di 24) calcolati attraverso la decurtazione del 3% in ciascuno dei mesi a seguire.

Il calcolo del costo complessivo, al netto del recupero del trattamento NASPI, è riportato nella tabella che segue.

CALCOLO DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Ipotesi di trattamento pensionistico di € 1.800,00 mensili (per 13 mensilità)

N. ORDINE	DATA DI NASCITA	ETÀ ALLA DATA DEL 03/10/2022	PARAMETRO	NUMERO MESI MANCANTI AI 67 ANNI	IMPORTO TRATTAMENTO PENSIONISTICO	A DEDURRE RECUPERO NASPI			COSTO AL NETTO DEL RECUPERO DELLA NASPI
						1.350 PER OGNI MENSILITÀ (MAX 24)	APPLICAZIONE DÉCALAGE	IMPORTO CREDITO SPETTANTE	
1	20/05/1956	66,37	130	7,00	13.650,00 €	9.450,00 €	100,00%	9.450,00 €	4.200,00 €
2	02/06/1958	64,34	158	31,00	60.450,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	34.244,88 €
3	16/09/1958	64,05	140	35,00	68.250,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	42.044,88 €
4	19/10/1958	63,96	140	36,00	70.200,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	43.994,88 €
5	18/02/1959	63,62	130	40,00	78.000,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	51.794,88 €
6	14/08/1959	63,14	130	46,00	89.700,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	63.494,88 €
7	06/12/1959	62,83	183	50,00	97.500,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	71.294,88 €
8	16/03/1960	62,55	130	53,00	103.350,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	77.144,88 €
9	20/06/1960	62,29	130	56,00	109.200,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	82.994,88 €
10	22/08/1960	62,11	130	58,00	113.100,00 €	32.400,00 €	80,88%	26.205,12 €	86.894,88 €
TOTALE COSTO TRATTAMENTO PENSIONISTICO					803.400,00 €	301.050,00 €		245.296,08 €	558.103,92 €

Sommando i costi dell'incentivo all'esodo a quelli per la contribuzione finalizzata a corrispondere i trattamenti pensionistici anticipati, si consuntiverebbe un costo complessivo di € 682.603,92 massimo a carico dell'Azienda.

Considerato, tuttavia, che il numero medio di mensilità mancanti al pensionamento delle 10 unità lavorative sopra elencate è pari a 41 (circa 3 anni e mezzo) e che il costo medio annuo complessivo di ogni lavoratore (comprensivo di oneri riflessi e TFR) è pari a circa € 38.000,00, il monte retribuzioni, comprensivo dei contributi, premi INAIL e TFR che tali lavoratori non percepirebbero per il periodo mancante al raggiungimento dei 67 anni di età sarebbe pari a circa € 1.330.000,00, con un notevole risparmio per l'Azienda, che potrebbe essere impiegato per rafforzare l'organico di conducenti.

Qualora codesto spett.le Consiglio di amministrazione condividesse il percorso proposto, se ne potrebbero illustrare sommariamente i contenuti nel corso dell'incontro sindacale previsto per il pomeriggio di domani, allo scopo di verificare la disponibilità delle OO.SS. ad approfondire l'argomento, considerato che per attivare la misura del Contratto di espansione è necessario raggiungere un'intesa con le OO.SS. locali e nazionali.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f.
(Dott.ssa Maria Gabriella Merenti)

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
(Dott. Pietro Carallo)



Taranto, lì 07/10/2022

Spett.li
Segreterie Territoriali ed Aziendali delle OO.SS.Filt-CGIL
Fit-CISL
ULTRASPORTI
Faisa-CISAL
UGL Autoferrotranvieri
SINAI
LORO SEDI**OGGETTO: Situazione personale inidoneo e ipotesi di accordo sull'attivazione di un contratto di espansione.**

Si fa seguito all'incontro tenutosi nella giornata del 06 ottobre u.s., nel corso del quale è stata affrontata, tra le altre, la tematica del personale divenuto inidoneo all'espletamento delle funzioni del proprio profilo professionale, per fornire un'informativa più dettagliata sull'argomento.

Come è noto, la disciplina del personale inidoneo è contenuta, a livello nazionale, nell'A.N. 27/06/1986 e, a livello aziendale, nell'A.A. 10/02/2009.

Relativamente al personale permanentemente inidoneo, l'art. 10 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009 riservava n. 18 postazioni, ricomprese nell'organico aziendale, destinate al suddetto personale, previo percorso di riqualificazione, così individuate:

- n. 12 addetti alla portineria con profilo professionale di Operatore di ufficio (par. 130);
- n. 2 addetti agli impianti con profilo professionale di Operatore di manutenzione (par. 130);
- n. 2 distributori di magazzino con profilo professionale di Operatore di manutenzione (par. 130);
- n. 2 addetti alla sala esercizio con profilo professionale di Operatore di ufficio (par. 130);

Con i successivi incontri tra Azienda e OO.SS. del 01/06/2011, del 04/10/2011, del 16/03/2016 e 11/05/2016, si stabilì che, fermo restando il numero massimo di postazioni complessivamente riservate al personale permanentemente inidoneo, pari a 18, si sarebbero potute individuare mansioni diverse da quelle concordate nel citato accordo del 10/02/2009, da assegnare al suddetto personale.

In ottemperanza all'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, che aveva introdotto l'obbligo, per le società a controllo pubblico, di effettuare, entro il 30/09/2017, la ricognizione del personale in servizio per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24 del medesimo decreto legislativo, che disciplina l'adempimento della revisione straordinaria delle partecipazioni poste a carico delle amministrazioni pubbliche, fu adottata dall'allora Collegio Sindacale, che agiva con le funzioni del Consiglio di Amministrazione, la deliberazione n. 1 del 30/11/2017, avente ad oggetto "Ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016".

Attraverso la suddetta ricognizione si accertò un numero complessivo di addetti permanentemente inidonei alle mansioni del proprio profilo professionale pari a 33 e, conseguentemente, un numero di 15 addetti con inidoneità permanente eccedentario rispetto alle 18 postazioni organiche ad essi riservate.



Considerato che il suddetto personale eccedentario era stato, alla data della ricognizione, in gran parte già riqualificato ed, in ogni caso, utilmente impiegato, pur se in mansioni non definite nell'Accordo aziendale del 10/02/2009, l'Organo amministrativo deliberò, anche in ragione dell'elevato numero di cessazioni di rapporti di lavoro intervenute negli ultimi anni, a fronte delle quali non era stato possibile procedere ad altrettante nuove assunzioni, di poter avviare un programma di riqualificazione straordinaria di detto personale eccedentario, pur precisando che tale programma non avrebbe inciso in alcun modo sul numero di postazioni che sarebbero state in futuro utilizzate per la collocazione del personale inidoneo, le quali restarono, quindi, invariate nel numero di diciotto.

Con deliberazione n. 93 dell'08/10/2019, esperito il necessario passaggio del confronto sindacale, il Consiglio di Amministrazione approvò la riqualificazione delle suddette 15 unità eccedentarie, alle quali nel frattempo, se n'era aggiunta un'altra, anch'essa riqualificata unitamente alle altre 15.

Con successiva deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 121 del 28/10/2021 "*Modifiche a stralcio della vigente pianta organica aziendale*" si approvò l'attuale, sostanziale, configurazione dell'organico aziendale, poi integrata da due successive modifiche che non hanno, tuttavia, apportato sostanziali variazioni alla sua complessiva strutturazione.

In detto documento, sulla base della necessità di individuare postazioni utilizzabili per il ricollocamento, previa riqualificazione, del personale divenuto inidoneo alle mansioni di origine, è stato portato a 48 il numero complessivo di posizioni organiche cui collocare, previa verifica dell'idoneità fisica e delle competenze possedute, detto personale. In tutte le nuove postazioni lavorative è prevista l'allocazione di personale appartenente alle aree professionali 3ª e 4ª del CCNL.

Il numero di agenti permanentemente inidonei, alla data del 03/10/2022 è pari a n. 60 unità, di cui n. 39 già riqualificati, n. 17 da riqualificare e n. 4 da non riqualificare perché, avendo maturato in azienda un'anzianità di almeno 25 anni ed un parametro retributivo pari o superiore a 175, conserveranno il profilo professionale posseduto (senza necessità di riqualificazione), a condizione che sia accertata l'idoneità residua ad una delle altre mansioni del profilo di Operatore di esercizio, oltre che della disponibilità di postazioni organiche vacanti.

Di tale contingente, n. 3 unità sono attualmente sospese dal servizio, in via cautelare, per essere state coinvolte in procedimenti penali di particolare gravità e n. 3 sono in aspettativa per motivi privati.

Rispetto al numero di postazioni riservate al personale inidoneo, attualmente pari, si ripete, a 48 (notevolmente incrementate rispetto alle originarie 18), alla data del 03 ottobre 2022 risulta esservi un'eccedenza di agenti permanentemente inidonei alle mansioni di origine di 12 unità, considerato il numero di 60 addetti che versano in tale condizione.

Considerato che l'attuale organico non è in grado di assorbire questa eccedenza di personale in mansioni aziendali utili, si rende necessario individuare soluzioni che portino, auspicabilmente con l'accordo delle OO.SS. e dei diretti interessati, tendenzialmente all'azzeramento di tale surplus.

Una possibile soluzione, da esperire prima di dar luogo alla riqualificazione del personale nelle postazioni disponibili (non sufficienti per tutti), potrebbe essere quella di incentivare l'esodo volontario attraverso le seguenti leve, da utilizzare congiuntamente:

- riconoscere un incentivo economico all'esodo anticipato, crescente al crescere degli anni mancanti al pensionamento per vecchiaia;



- attivare l'iter dei contratti di espansione, che consentirebbero l'anticipo dell'accesso al trattamento pensionistico fino a 5 anni prima dell'età del pensionamento ordinario (o di vecchiaia);
- procedere, successivamente, alla ricollocazione del personale non esodato nelle postazioni disponibili seguendo il necessario criterio delle idoneità fisiche e delle competenze ed attitudini.

Contratto di espansione

Il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con la legge n. 58 del 28 giugno 2019, aveva introdotto, in via sperimentale, per gli anni 2019-2020, l'istituto del Contratto di espansione, con la finalità di fornire nuove opportunità alle imprese di grandi dimensioni e dare avvio a processi di reindustrializzazione e riorganizzazione mirati allo sviluppo tecnologico. Inizialmente era stato previsto che il contratto di espansione operasse come strumento soltanto per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative, ma il requisito occupazionale è stato via via ridotto.

Attualmente la legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha disposto una proroga per l'applicazione del contratto anche per il biennio 2022-2023 (con ultimo esodo del personale entro il 30 novembre 2023), ampliando, altresì, la platea delle aziende, con estensione del campo di applicazione, per il biennio 2022-2023, anche alle aziende che occupano più di 50 dipendenti).

Per definizione legislativa, il contratto di espansione ha natura "gestionale" e, pertanto, costituisce uno strumento volto a promuovere la crescita interna e la competitività esterna, grazie a modifiche organizzative e produttive mirate all'innovazione tecnologica.

Il contratto di espansione deve contenere, quindi:

- a) il piano di reindustrializzazione o riorganizzazione dell'Azienda, con indicazione del numero di lavoratori da assumere e dei relativi profili professionali compatibili con il Piano (salvo che per le imprese con oltre 1.000 dipendenti, in cui per tre lavoratori uscenti sussiste l'obbligo di assumere almeno un nuovo dipendente, non vi è vincolo di carattere numerico e l'ammontare dei nuovi ingressi viene determinato secondo le necessità aziendali, anche sentite le OOSS.);
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;
- c) il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di accompagnamento al trattamento pensionistico (cd. Piano di esodo);
- d) la stima, ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, dei costi previsti a copertura del trattamento di accompagnamento alla pensione;
- e) il progetto di formazione e riqualificazione del personale, articolato in modo coerente con il rinnovamento di competenze richiesto dai processi aziendali. Il progetto deve contenere i contenuti formativi, il numero complessivo dei lavoratori coinvolti nel processo, le ore di formazione le competenze tecniche e professionali iniziali e finali. Il progetto formativo può essere realizzato anche attraverso le risorse economiche dei Fondi bilaterali per la formazione continua.

Per l'attuazione del prescritto accordo sindacale il legislatore ha previsto un preciso iter procedimentale, illustrato dal Ministero del lavoro nella propria circolare n. 16/2019.



La sottoscrizione, infatti, deve avvenire in sede governativa presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ovvero anche presso i competenti uffici regionali, e deve essere preceduta da una fase di consultazione con le OO.SS.

L'accordo raggiunto, con l'indicazione dei lavoratori percettori dell'indennità di accompagnamento alla pensione anticipata o di vecchiaia, deve essere depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, presso il Ministero del lavoro.

Possono essere interessati al Piano di esodo inserito nell'accordo sindacale i lavoratori che si trovino a non più di 5 anni (ossia 60 mesi) dalla prima decorrenza utile della pensione (di vecchiaia ovvero anticipata).

In sostanza, grazie al contratto di espansione i lavoratori possono essere messi a riposo:

- a 62 anni, invece dei 67 previsti per la pensione di vecchiaia, a condizione che abbiano maturato il requisito contributivo di 20 anni minimo di versamenti;
- con 37 anni e 10 mesi di contributi versati per gli uomini, e 36 anni e 10 mesi per le donne, contro, gli attuali 42 anni e 10 mesi e 41 anni e 10 mesi rispettivamente previsti per la pensione di anzianità, oltre i tre mesi di decorrenza ritardata previsti in caso di accesso alle pensioni anticipate, da ricomprendere nel limite massimo dei 60 mesi.

Lo scivolo pensionistico non può essere utilizzato, tuttavia, per forme di pensionamento diverse dalla pensione di vecchiaia ovvero dalla pensione anticipata ordinaria; non può essere impiegato per l'accompagnamento a forme pensionistiche quali Quota 102, Opzione donna, ovvero per le pensioni anticipate per il personale viaggiante.

Elemento fondamentale dei piani di esodo è costituito dalla "adesione volontaria" del lavoratore in possesso dei requisiti richiesti, il quale decide di risolvere, previo consenso scritto, il proprio rapporto di lavoro.

Il programma di esodo prevede una fase preliminare di verifica del personale interessato mediante una richiesta di adesione (non vincolante) con cui viene espressa la volontà di aderire al contratto.

Tale fase è essenziale ai fini della stima preventiva dei costi e, conseguentemente, della fideiussione che dovrà essere presentata all'INPS.

L'Azienda comunicherà all'INPS l'elenco dei lavoratori potenzialmente interessati dal programma di esodo e l'Istituto procederà ad una verifica, per ciascuno di essi, volta alla certificazione della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata. La "certificazione del diritto" da parte dell'INPS rappresenta, infatti, la base informativa che consentirà di definire la reale ed effettiva platea dei soggetti destinatari alla procedura di esodo.

Il Piano di esodo e la domanda di accesso alle prestazioni dovrà essere presentata dai datori di lavoro all'Istituto, tramite il portale dedicato, almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione di esodo del primo lavoratore accompagnato a pensione (ad oggi l'ultimo esodo sarà possibile entro il 30 novembre 2023).

Al fine di effettuare il monitoraggio per il rispetto dei limiti di spesa, nel contratto di espansione sottoscritto può essere indicato un solo piano di esodo annuale. Solo in casi eccezionali, caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, è possibile prevedere, due piani di esodo (e, conseguentemente, due diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro) in riferimento alla medesima annualità. Secondo le indicazioni INPS (vedasi circolare n. 88 del 25 luglio 2022), nel piano di esodo deve essere indicata, oltre al numero massimo



dei lavoratori interessati, la data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro, uguale per tutti i lavoratori coinvolti nel Piano.

Ai lavoratori coinvolti nel piano di prepensionamento è applicabile una "clausola di garanzia", nel senso che non trovano attuazione, nei loro confronti, eventuali aggiornamenti normativi che possano apportare modifiche al conseguimento del diritto a pensione. Restano in vigore, quindi, le norme in atto al momento dell'adesione, quasi come una sorta di "cristallizzazione" della posizione individuale rispetto ad eventuali riforme, anche peggiorative, del sistema pensionistico.

Il lavoratore che, volontariamente, manifesta all'azienda il proprio interesse all'esodo, sarà accompagnato verso la pensione percependo, per una durata massima di 5 anni, un assegno pari alla pensione maturata al momento del recesso.

Il lavoratore, quindi, percepirà una somma mensile, per 13 mensilità, "simile" al suo futuro trattamento pensionistico, ma sarà pur sempre una somma di accompagnamento allo stesso e non una anticipazione di pensione.

Pertanto, relativamente all'indennità corrisposta:

- non sarà prevista la perequazione annua;
- non saranno previsti i trattamenti di famiglia;
- non saranno consentite trattenute per il pagamento di oneri (ad esempio, per cessione del quinto, per riscatti e ricongiunzioni ecc.);
- non è ammessa la sua reversibilità in caso di decesso del titolare e ai superstiti spetterà la pensione indiretta, in base alle disposizioni vigenti in ciascuna forma pensionistica.

L'indennità mensile erogata sarà assoggettata, altresì, alla tassazione ordinaria, con applicazione d'ufficio della detrazione fiscale per redditi personali. L'indennità, altresì, potrà essere cumulata senza alcuna riduzione con qualsiasi reddito di lavoro dipendente, assimilato, autonomo o d'impresa.

Per quanto riguarda i costi a carico dell'Azienda, gli stessi variano a seconda del tipo di pensionamento raggiunto dai lavoratori dopo lo scivolo:

- in caso di accompagnamento al pensionamento di vecchiaia, l'Azienda sosterrà la spesa del solo assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, con detrazione dell'importo della NASPI che sarebbe spettata al lavoratore.
- e sono più elevati nel caso di accompagnamento alla pensione anticipata (in tal caso si unirà, infatti, il costo della contribuzione correlata calcolata sulla media mensile dell'imponibile previdenziale dell'ultimo quadriennio). Al riguardo l'INPS, con il messaggio n. 2419/2021, ha fornito una schematizzazione utile dei costi.

L'importo a carico dell'Azienda sarà diverso a seconda del tipo di pensione a cui il lavoratore sarà destinato e dovrà essere corrisposto per non più di 60 mesi rispetto alla forma di pensionamento che arriva per prima tra le seguenti:

pensione di vecchiaia: in tal caso l'Azienda sosterrà la spesa del solo assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, da cui occorre detrarre l'importo della NASPI che sarebbe spettata al lavoratore (pari a circa il 75% della retribuzione mensile). Il meccanismo di riduzione della Naspi (detto anche "décalage") comporta un taglio della somma mensile percepita dal disoccupato dall'INPS (il 3% ogni mese a decorrere dal 91° giorno di prestazione). La legge di Bilancio 2022 ha previsto per il biennio 2022-2023 un diverso meccanismo di décalage della



prestazione NASPI, stabilendo che la riduzione del 3% mensile decorra dal 6° mese anziché dal 4° e, per gli over 55, dall'8° mese anziché dal 4°. Poiché i lavoratori da accompagnare alla pensione si collocano nella fascia degli over 55, è evidente che il contributo pubblico alla prestazione "pensionistica" temporanea aumenti sensibilmente di valore, riducendo in misura corrispondente la quota a carico del datore di lavoro.

pensione anticipata: In tal caso l'Azienda sosterrà la spesa dell'assegno pensionistico mensile per 13 mensilità, a cui dovrà aggiungersi l'onere della contribuzione correlata (ragguagliata alla retribuzione media degli ultimi cinque anni), sempre al netto del bonus della NASPI.

Per evitare possibili insolvenze per il versamento del dovuto, la legge ha previsto che il datore di lavoro costituisca a favore dell'INPS una fideiussione bancaria. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che scopo della fideiussione è di garantire l'adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro sia nei confronti dell'Istituto che dei lavoratori esodanti. Si è esonerati dalla presentazione della fideiussione bancaria soltanto nel caso in cui il datore di lavoro effettui il versamento della provvista in unica soluzione.

Incentivo al pensionamento anticipato

Al personale permanentemente inidoneo, già riqualificato o da riqualificare (ivi compreso quello con oltre 25 anni di servizio, al quale viene conservato il profilo professionale posseduto al momento dell'accertamento della inidoneità) che decida di collocarsi in quiescenza anticipatamente rispetto al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (o di vecchiaia) sarà riconosciuto un incentivo economico commisurato al numero di mensilità mancanti al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (67 anni).

L'incentivo lordo, da sommarsi al trattamento di fine rapporto ed assoggettato a tassazione IRPEF separata, è quantificato in € 300,00 per ciascun mese intero mancante al suddetto requisito, con un minimo di € 3.000,00 ed un massimo di € 18.000,00.

In caso di approvazione del programma in questione, il personale che intenderà avvalersi di tale possibilità dovrà presentare un'apposita istanza, per poi, successivamente alla ricezione di risposta positiva da parte dell'Azienda, con la fissazione della data di cessazione del rapporto, presentare le dimissioni volontarie.

L'indennità di cui sopra sarà parimenti riconosciuta anche al personale inidoneo che, non avendone i requisiti, non potrebbe accedere alle misure previste dal contratto di espansione, ma che decidesse, in ogni caso, di risolvere il proprio rapporto di lavoro anticipatamente rispetto al raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione ordinaria.

Al termine del percorso di esodo del personale che aderirà alle misure descritte, l'Azienda procederà, previo confronto con le OO.SS., a ricollocare nelle postazioni disponibili il personale restante, attribuendo a ciascuno il profilo professionale ed il parametro retributivo previsti per la nuova collocazione organica. A tale personale spetterà il trattamento economico previsto dall'A.N. 27/06/1986.

Gli agenti permanentemente inidonei che potrebbero rientrare nel perimetro di azione del contratto di espansione sono, potenzialmente, almeno 10, ovvero tutti coloro che, avendo raggiunto l'età di 62 anni, potrebbero essere collocati in quiescenza con un anticipo di 5 anni rispetto alla decorrenza del pensionamento ordinario di vecchiaia. A questi potrebbero aggiungersi gli agenti che hanno, in mancanza del requisito dell'età, 42 anni e 10 mesi di contribuzione se uomini o 41 e 10 mesi se donne.



Il calcolo del costo dell'incentivo all'esodo, qualora tutti i possibili beneficiari dell'istituto del Contratto di espansione dovessero aderire alla proposta dell'Azienda, è illustrato nella tabella che segue, che espone un costo complessivo di € 124.500,00.

PERSONALE CON I REQUISITI DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

- Situazione al 03 ottobre 2022 -

N. ORDINE	ETÀ ALLA DATA DEL 03/10/2022	PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO MESI MANCANTI AI 67 ANNI	IMPORTO TEORICO INCENTIVO
1	66,37	130	OPERATORE DI MANUTENZIONE	7,00	3.000,00 €
2	64,34	158	OPERATORE DI ESERCIZIO	31,00	9.300,00 €
3	64,05	140	OPERATORE DI ESERCIZIO	35,00	10.500,00 €
4	63,96	140	OPERATORE DI ESERCIZIO	36,00	10.800,00 €
5	63,62	130	OPERATORE DI UFFICIO	40,00	12.000,00 €
6	63,14	130	OPERATORE DI UFFICIO	46,00	13.800,00 €
7	62,83	183	OPERATORE DI ESERCIZIO	50,00	15.000,00 €
8	62,55	130	OPERATORE DI UFFICIO	53,00	15.900,00 €
9	62,29	130	OPERATORE DI UFFICIO	56,00	16.800,00 €
10	62,11	130	OPERATORE DI UFFICIO	58,00	17.400,00 €

Oltre al costo del bonus, occorre considerare l'incidenza degli oneri dei trattamenti pensionistici anticipati posti a carico dell'Azienda e da corrispondere ai lavoratori. Essi saranno calcolati, per ciascun agente che aderirà alla proposta in relazione al numero di mesi mancanti, per ciascuno di essi, al raggiungimento dell'età di pensionamento.

Tale costo aziendale sarebbe, tuttavia, decurtato degli importi della Naspi spettante in favore di ciascun lavoratore, che sarebbe assorbito nel trattamento pensionistico e accreditato in favore dell'Azienda, per un numero massimo di 24 mensilità.

Qualora codeste spett.li Segreterie condividessero il percorso proposto, si procederebbe alla sottoscrizione di un'intesa preliminare, cui farebbe seguito la sua illustrazione al personale interessato e la richiesta di far pervenire all'Azienda le eventuali adesioni in tempo utile.

Una volta raccolte le adesioni dei lavoratori, si procederebbe alla sottoscrizione dell'accordo e alla formazione del piano di esodo secondo le procedure previste.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
(Dott. Pietro Carallo)

IL PRESIDENTE
(Dott. Alfredo Spalluto)