

Roma, 20 dicembre 2012

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI  
TERRITORIALI  
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: DECRETO SVILUPPO BIS – INCENTIVI ALL’ESODO PER I  
DIRIGENTI**

Con la definitiva approvazione del cd. “Decreto Sviluppo bis” – D.L. 18 ottobre 2012 n. 179, convertito in Legge 17/12/2012 n. 221 (pubblicata in G.U. n. 294 del 18 dicembre 2012; Supplemento Ordinario n. 208), recante “*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*” – si sono introdotte una serie di disposizioni per sostenere la crescita, in diverse aree di intervento: infrastrutture e servizi digitali; start-up innovative; strumenti fiscali per agevolare la realizzazione di grandi opere con capitali privati, credito alle PMI e attrazione di investimenti esteri.

Non è questa la sede per esprimere un giudizio complessivo sul provvedimento che resta, comunque, insufficiente rispetto all’obiettivo di dare impulso alla crescita del Paese.

Tuttavia, in particolare, è degno di menzione il forte impulso attribuito all’attuazione dell’**Agenda Digitale**, con un pacchetto di misure funzionali all’azzeramento del divario digitale nel nostro Paese (creazione del documento digitale unico e del fascicolo sanitario elettronico; *Open data* nella PA; obbligo per la PA di accettare pagamenti in formato elettronico; comunicazioni e notifiche giudiziarie in formato elettronico, ecc.).

Un’altra importante novità, inoltre, è relativa alla nascita delle **start-up innovative**, società in forma cooperativa dal contenuto innovativo, identificato in termini di investimenti in ricerca e sviluppo, alle quali sono destinate una serie di agevolazioni fiscali e nei contratti di lavoro.

Ma tra le principali modifiche apportate in Parlamento al Decreto originario, occorre segnalare una norma che interessa direttamente la nostra categoria, in quanto introduce nuove forme di **incentivi all’esodo per i dirigenti**.

La normativa in esame, infatti, modifica la disposizione introdotta dalla recente Riforma del mercato del lavoro (Legge 28/06/2012 n. 92, art. 4, commi 1-7), che prevede, in generale, la possibilità di incentivare l'esodo di lavoratori "anziani", nei casi di eccedenza di personale, attraverso accordi sindacali in cui il datore di lavoro (con oltre 15 dipendenti) si impegna a corrispondere ai lavoratori, attraverso l'Inps, una prestazione di importo pari alla pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e, parallelamente, a versare all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

I lavoratori coinvolti nel programma di ristrutturazione, per il quale il datore di lavoro deve presentare apposita fideiussione bancaria all'Inps, debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Con l'art. 34, comma 54, del Decreto Sviluppo bis, si prevede che la stessa prestazione possa essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito delle procedure di mobilità (ex artt. 4 e 24, Legge n. 223/1991) ovvero **nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato dall'associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro di categoria.**

In questo modo, in sostanza, viene incentivato il ricorso a forme di prepensionamento, nell'ambito di processi di riduzione del personale dirigente, previo un apposito accordo sindacale con il datore di lavoro che, per la nostra categoria, necessariamente dovrà essere sottoscritto da Federmanager.

Si tratta di un provvedimento che impatta su una tematica molto delicata, cioè sulla disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro che, pertanto, andrà accuratamente approfondita.

In ogni caso, ci appare un'ulteriore opportunità che viene messa a disposizione dei Colleghi più "anziani", in quanto fornisce garanzie sull'accesso al pensionamento ai colleghi prossimi alla quiescenza, assicurando loro un reddito per il periodo intercorrente fino alla pensione e, considerati i costi per l'azienda, probabilmente tale procedura potrà trovare applicazione solo per aziende di grandi dimensioni.

Ciò che serve evidenziare maggiormente e che fornisce anche garanzie sulla procedura è la necessità di un previo accordo sindacale per attivare i prepensionamenti, che rivaluta il ruolo della nostra Organizzazione nei confronti delle aziende interessate.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

  
Mario Cardoni