

## **PENSIONE ANTICIPATA: SCIVOLO DI 7 ANNI NELLE GRANDI AZIENDE**

di [Barbara Weisz](#) [www.pmi.it](http://www.pmi.it) scritto il 5 Giugno 2019

*Emendamento al Decreto Crescita: scivolo pensione anticipata fino a sette prima in grandi aziende che si digitalizzano e stipulano contratti di espansione.*

Una nuova forma di **pensione anticipata** tra gli emendamenti al **Decreto Crescita** presentato dai relatori (con accordo di maggioranza): misura sperimentale per il 2019 e il 2020, consentirà alle **aziende** con più di mille dipendenti che stanno digitalizzando e di conseguenza ristrutturando i processi, di concordare l'uscita anticipata dal mondo del lavoro di coloro a cui mancano al **massimo sette anni** al pensionamento.

Si tratta di uno strumento simile alla cosiddetta **isopensione** (l'esodo per la pensione) introdotto dalla Riforma Fornero, che però presenta **condizioni più vantaggiose** per le imprese.

### **NUOVO SCIVOLO PENSIONE**

In pratica, il nuovo **scivolo** rende possibile **accordi** con i lavoratori anziani, i quali continuano a ricevere fino alla decorrenza della pensione un trattamento pari all'**assegno** previdenziale **maturato** nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro. Questa trattamento è pagato dall'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore sia più vicino alla **pensione anticipata** che a quella di vecchiaia, l'impresa deve anche pagare i **contributi** previdenziali utili al conseguimento del diritto.

E' anche prevista una sorta di **cassa integrazione** per i lavoratori che non hanno i requisiti per il prepensionamento sopra descritto, con una riduzione di orario che, par di capire, può arrivare al 100%.

### **REQUISITI AZIENDALI**

Oltre al requisito dei dipendenti (almeno mille), questa forma di prepensionamento è applicabile esclusivamente nell'ambito di **processi di riorganizzazione** che devono prevedere una procedura di consultazione «finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria».

Questi **contratti di espansione** devono prevedere **nuove assunzioni** a tempo indeterminato, anche in apprendistato.

In pratica, la norma favorisce una sorta di **ricambio generazionale** nelle imprese che intraprendono un percorso di **trasformazione digitale** e tecnologica complesso, che necessita di nuove

competenze e professionalità. Come detto, la norma è applicabile solo nelle grandi imprese con più di mille dipendenti.

Si tratta, lo ripetiamo, di un **emendamento** presentato in commissione Finanze alla Camera e non di una legge approvata. L'iter di conversione in legge del *DL 34/2019* deve terminare entro il 29 giugno. Dopo l'esame della Camera, il testo passerà in Senato.