

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N. 16 del 25.11.2013

Guida all'accordo di prepensionamento (art. 4 della legge n. 92 del 2012)

Dalla struttura dell'accordo all'analisi di convenienza economica

Aggiornata agli ultimi chiarimenti Inps

A cura di:
Giancarlo Uva
Coordinamento Scientifico: Enzo De Fusco

Indice

Contesto normativo
Struttura dell'accordo
Ambito di applicazione ed oggetto
Procedura amministrativa
Effetti della procedura sull'accordo
Analisi di convenienza economica
Legge n. 92/2012, articolo 4
Fac simile fideiussione bancaria

Contesto normativo

La legge del 28 giugno 2012, n. 92, recante “disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, ha introdotto all’art. 4, commi da 1 a 7- *ter*, alcune disposizioni volte a facilitare l’uscita anticipata di lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento. L’opportunità di definire una regolamentazione organica dell’accordo di prepensionamento, che in passato era stata demandata, sostanzialmente, alla contrattazione collettiva e agli accordi individuali, non può essere ravvisata se non si prendono in considerazione gli effetti apportati al mercato del lavoro dall’art. 24 della legge 214 del 2011, la quale ha pesantemente innalzato il requisito anagrafico e contributivo per l’accesso al pensionamento di vecchiaia ed anticipato. Alle implicazioni insite nell’innalzamento dell’età pensionabile, sia sul piano sociale che su quello della produttività del lavoro, occorre dare una risposta, potenziando, sia a favore del lavoratore che del datore di lavoro, la possibilità dell’uscita anticipata dal lavoro, in presenza di una vicinanza al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento. Il potenziamento sopra esposto si è sostanzialmente concretizzato attraverso una “tipizzazione” dell’accordo di prepensionamento che, come già specificato, in passato era stato demandato all’autonomia negoziale delle parti. Tale “tipizzazione”, però, non esclude la possibilità delle parti, dando pieno valore al principio dell’autonomia negoziale, di vincolarsi giuridicamente con accordi di diverso contenuto che rispondano, nell’interesse sotteso alla loro causa, al principio generale di meritevolezza di tutela da parte dell’ordinamento giuridico.

Struttura dell’accordo

La legislazione vigente prevede tre fattispecie di accordo.

La prima fattispecie, disciplinata dal comma 1 dell’art. 4 della legge 92 del 2012, contempla un accordo stipulato tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale. Condizione costitutiva della cessazione del rapporto di lavoro sarà rappresentata, però, dalla successiva adesione del lavoratore all’accordo medesimo. La dichiarazione di volontà della parte sindacale e l’adesione del lavoratore, pur ponendosi in una situazione temporale di non contestualità, sono entrambi elementi essenziali per la validità dell’accordo e della conseguente cessazione del rapporto di lavoro che, in tal senso, sarà frutto di una risoluzione consensuale.

La seconda fattispecie, introdotta dall’art. 34, comma 54, lettere b) e c) della legge 221 del 2012, contempla la possibilità di un accordo di prepensionamento nell’ambito di una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991. L’accordo deve essere stipulato tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali (a differenza di quanto è previsto per una normale procedura di mobilità, la quale può essere legittimamente espletata anche senza un

accordo sindacale). La circolare n. 24 del 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dà ulteriori istruzioni in merito al raccordo tra la disciplina dell'accordo di prepensionamento dell'art. 4 della legge 92 del 2012 e la disciplina del licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991. In tal senso nell'accordo deve essere individuata la situazione di eccedenza di personale ed il criterio di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità di cui all'art. 5, comma 1, della legge 223 del 1991, che sarà costituito dalla "prossimità al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento". La cessazione del rapporto di lavoro, nella fattispecie, è frutto di un licenziamento; in quanto tale, per un valido espletamento dello stesso, non assume alcuna rilevanza il consenso del lavoratore, che, invece, come ricorda la stessa circolare n. 24 del Ministero del Lavoro, produce effetti sulla scelta tra la prestazione di cui all'art. 4 della legge 92 del 2012 e le altre prestazioni previdenziali "connesse alla cessazione del rapporto di lavoro" (l'indennità di mobilità di cui all'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991 ad esempio). Pertanto con la mancata accettazione da parte del lavoratore, si applicherà l'ordinaria procedura della messa in mobilità di cui alla legge 223 del 1991, in luogo della procedura prevista dall'art. 4 della legge 92/2012.

Nella fattispecie in esame, inoltre, il datore di lavoro, non solo non è tenuto al pagamento del contributo di ingresso alla mobilità di cui all'art. 5, comma 4 della legge 223 del 1991 e del contributo di compartecipazione al finanziamento dell'ASpI, di cui all'art. 2 comma 31 della legge 223 del 1991, ma ha diritto al recupero delle somme corrisposte, in apertura della procedura di mobilità di cui all'art. 4, comma 3, della legge 223 del 1991, a titolo di anticipazione del contributo stesso. Ovviamente queste obbligazioni si estinguono per novazione a causa della nascita delle obbligazioni scaturenti dall'adozione della procedura di cui all'art. 4 della legge 92 del 2012.

L'Istituto previdenziale con la circolare n.119 del 2013 ha chiarito che tale recupero avviene mediante conguaglio con i contributi dovuti allo stesso ente.

Infine si rappresenta che in deroga al diritto di precedenza dell'art. 8, comma 1 della legge 223 del 1991, il datore di lavoro esodante può effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti.

La terza fattispecie, introdotta dall'articolo 34, comma 54, lettere b) e c), della legge numero 221 del 2012, contempla i processi di riduzione del personale dirigente. Tale fattispecie è in tutto e per tutto analoga alla prima fattispecie con l'unica differenza che l'associazione sindacale legittimata a stipulare l'accordo è quella " stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria" a prescindere dalla rappresentatività della stessa presso il datore di lavoro coinvolto.

Ambito di applicazione ed oggetto

La normativa vigente delinea in maniera chiara il perimetro dei soggetti che possono beneficiare dell'istituto. Per la parte datoriale sono compresi gli imprenditori ex art. 2082 c.c., ed i non imprenditori, siano essi privati o enti pubblici economici ad esclusione della pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2 del DLgs numero 165 del 2001, che impieghino

mediamente più di 15 dipendenti in riferimento al semestre precedente la data di stipula dell'accordo. Andranno computati nel calcolo i dipendenti di qualunque qualifica, con l'esclusione degli apprendisti, dei lavoratori con contratto di inserimento lavorativo o con contratto di reinserimento. Per la parte lavoratrice, sono compresi quei lavoratori che raggiungano i requisiti minimi anagrafici e/o contributivi del pensionamento di vecchiaia o anticipato non oltre il quarto anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il raggiungimento dei suddetti requisiti nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, andrà verificato con riferimento alle regole vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, comprensive degli adeguamenti alle speranze di vita ex. art. 12, legge 122 del 2010. A tal proposito l'INPS, con circolare n. 119 del 2013, ha chiarito che ai fini dell'individuazione dei requisiti soggettivi dei lavoratori si prendono come riferimento tutti gli accessi al pensionamento di vecchiaia ed anticipato di cui all'art. 24, commi 3,6,7,9,10,11,12 e 15 -bis della legge 214 del 2011 ad esclusione dell'accesso riservato alle donne con la quota 57 anni di età anagrafica, 35 anni di anzianità contributiva e calcolo della pensione con opzione al contributivo. Inoltre l'INPS chiarisce che ai fini del perfezionamento dei requisiti contributivi sono utili anche i periodi contributivi maturati all'estero in Paesi ai quali si applica la regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale e in Paesi legati all'Italia da convenzioni bilaterali di sicurezza sociale. Coloro i quali raggiungono i requisiti per il pensionamento in un orizzonte temporale più lungo di quattro anni, possono comunque essere interessati dall'accordo ma la relativa cessazione del rapporto di lavoro avrà luogo quando mancheranno quattro anni al raggiungimento dei predetti requisiti. Rientrano nell'ambito di applicazione della normativa, sia gli iscritti al regime generale dell'INPS che gli iscritti a forme sostitutive del medesimo. Si ricorda che tra le forme sostitutive dell'AGO rientrano: il Fondo Volo, l'I.N.P.G.I., l'ex E.N.P.A.L.S., l'ex I.N.P.D.A.I., l'ex Fondo Autoferrotranvieri, l'ex Fondo Elettrici l'ex Fondo Telefonici.

In merito all'oggetto dell'accordo si riportano, di seguito, le prestazioni di maggiore rilevanza. A fronte della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore, avrà diritto ad una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, in ragione dell'anzianità contributiva e delle retribuzioni percepite fino a quel momento. Titolare della situazione giuridica debitoria che ha ad oggetto la suddetta prestazione sarà l'INPS, con le modalità previste per il pagamento delle pensioni, dietro versamento, mensile, da parte del datore di lavoro della "provvista", che avrà la funzione di finanziare sia la prestazione suddetta che l'accredito di contribuzione figurativa a favore del lavoratore, fino al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione. Tra gli oneri datoriali, figura, inoltre, la stipula di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Al raggiungimento dei requisiti per la pensione, la prestazione si trasformerà in pensione, la quale computerà nel suo ammontare anche la contribuzione figurativa, accreditata dal momento della cessazione del rapporto sino al raggiungimento dei requisiti. Passiamo ad una analisi dell'oggetto delle singole obbligazioni.

La prestazione

La prestazione avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro e viene corrisposta in 13 rate mensili anticipate. Al momento del pensionamento la prestazione non si trasforma automaticamente in pensione ma entro il mese di scadenza della prestazione stessa, il lavoratore dovrà presentare domanda di pensione che avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo al mese di scadenza della prestazione. L'inps ha chiarito, con messaggio n. 14984 del 2013 che la prestazione non è qualificabile come una pensione ma come una prestazione a sostegno del reddito. Pertanto la prestazione non è reversibile, al momento del decesso del beneficiario ai superstiti non spetterà una pensione di reversibilità ma una pensione indiretta il cui importo è determinato sia dagli elementi contributivi e retributivi rilevanti al momento della cessazione del rapporto di lavoro che dalla contribuzione figurativa correlata accreditata fino al momento del decesso. Sull'importo della stessa non è attribuita la perequazione automatica, non spettano i trattamenti di famiglia (ANF) così come non possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri per riscatti e ricongiunzioni che devono quindi essere interamente versati prima dell'accesso alla prestazione. Inoltre il messaggio inps n. 17768 del 2013 indica che sull'importo della prestazione non possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri (ad esempio per cessione del quinto dello stipendio, per mutui ecc . ecc.) L'impianto normativo dell'accordo di prepensionamento in esame non disciplina la fattispecie di una sopravvenuta normativa, durante il periodo di esodo, che innalzi i requisiti di accesso alla pensione vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Sulla questione si esprime in tal modo il punto 5 della circolare INPS n. 119 del 2013: " Si evidenzia che la liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo sarà comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico. Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello - tempo per tempo - previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei 48 mesi, a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria". Dall'esame della normativa, alla luce anche dei predetti chiarimenti dell'Istituto previdenziale, si aprono due strade interpretative. Secondo la prima interpretazione l'INPS continua ad erogare, in ogni caso, la prestazione sino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anche se quest'ultimo, per effetto di una sopravvenuta normativa o di una modifica dell'aspettativa di vita, abbia luogo oltre il termine dei 48 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro; il datore di lavoro, di contro, rimane obbligato per un massimo di 48 mesi, con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria. In ragione della seconda interpretazione sia l'INPS che il datore di lavoro sono obbligati alla corresponsione rispettivamente della prestazione e della provvista fino ad un termine massimo di 48 mesi. Ciò significa che se al momento della cessazione del rapporto di lavoro mancano meno di 48 mesi per accedere alla pensione e una sopravvenuta normativa determinasse lo slittamento del

pensionamento in un periodo successivo ai 48 mesi dalla originaria cessazione del rapporto di lavoro, l'Inps continuerebbe ad erogare la prestazione, finanziata dal datore di lavoro il quale rimodulerebbe anche l'importo della garanzia fideiussoria, per un ulteriore periodo comunque non superiore ai 48 mesi decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro. Nello scenario che si verrebbe a creare in seguito alla prima interpretazione la posizione previdenziale del lavoratore risulterebbe essere blindata, in seguito alla seconda interpretazione, invece, l'area protetta a favore del lavoratore è estesa fino al limite massimo dei 48 mesi, superato il quale il lavoratore esodato rimane privo di prestazione e di pensione. Ad ogni modo si ritiene utile, per una compiuta analisi della problematica in esame, fare delle considerazioni di carattere generale. L'art. 4 della legge 92 del 2012 entra in vigore in un momento storico in cui era già divampata la questione della mancanza di copertura dei soggetti "esodati". Infatti tali soggetti, in seguito al pesante innalzamento dei requisiti pensionistici introdotto dall'art. 24 della legge n. 214 del 2011, rimasero privi sia di retribuzione che di pensione anche in virtù di accordi di prepensionamento atipici nel loro contenuto e la cui esecuzione trovava un inizio ed una fine nelle parti stipulanti l'accordo stesso. L'accordo di prepensionamento, oggetto della trattazione, è stato disciplinato direttamente dalla legge e nella sua esecuzione svolge un ruolo determinante un ente pubblico strumentale quale è l'INPS. Considerato, pertanto, che il legislatore si è in qualche modo reso garante della stabilità previdenziale dei lavoratori che, affidandosi ad esso, sono entrati in un periodo di esodo e considerata l'importanza che il principio della certezza del diritto riveste nel contratto sociale che è alla base dello stato di diritto così come delineato dalla Costituzione Repubblicana, risulta arduo immaginare uno scenario nel quale a favore di questi soggetti non vengano predisposte misure di salvaguardia contestuali all'eventuale intervento normativo in materia pensionistica, anche questo di ardua immaginazione, che sancirebbe l'uscita, da parte dei soggetti esodati, dall'area protetta di 48 mesi (qualora si aderisse alla seconda interpretazione). Si fa presente, inoltre, che non sono fissate specifiche disposizioni sull'incumulabilità della prestazione con eventuali redditi da lavoro dipendente o autonomo, conseguentemente l'INPS comunica al punto 16 della circolare n. 119 del 2013 che in caso di rioccupazione non si darà luogo a nessuna riduzione della prestazione.

La contribuzione figurativa correlata

La contribuzione figurativa correlata è versata come già detto dal datore di lavoro per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione. Tale contribuzione rientrerà nel diritto e nella misura della pensione definitiva. La circolare inps n. 119 del 2013 ha chiarito che la retribuzione sulla quale devono essere commisurati i contributi correlati, in analogia con la contribuzione figurativa calcolata in occasione della cessazione involontaria del rapporto di lavoro di cui all'art. 2, cc. 6 e 10 della legge n. 92/2012 (Aspi), è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Sostanzialmente l'azienda

deve assumere la retribuzione imponibile esposta in Uniemens ed a questa sommare l'imponibile perso per eventi tutelati che danno luogo ad accredito figurativo (messaggio inps n. 17768 del 2013).

La fideiussione bancaria

La fideiussione bancaria ha la funzione di garantire all'Istituto Previdenziale il versamento della provvista da parte del datore di lavoro maggiorata di una parte variabile del 15%. L'INPS nell'allegato n. 2 della circolare n. 119 del 2013 ha esposto lo schema tipo di fideiussione, secondo il quale il contratto dovrà essere stipulato dal datore di lavoro con la banca. Per garantire la continuità di versamento della prestazione all'esodato, il contratto di fideiussione, in particolare, in caso di mancato pagamento di singole rate di provvista, deve prevedere l'escussione parziale della garanzia, contestualmente all'invio dell'avviso di pagamento al datore di lavoro. Secondo tale impostazione, la comunicazione dell'Istituto Previdenziale alla banca degli avvenuti versamenti su base mensile da parte del datore di lavoro determina lo svincolo parziale della garanzia per la provvista. Se il mancato versamento della rata per la provvista da parte del datore di lavoro si protrae per un periodo continuativo di centottanta giorni, l'INPS escuterà l'intera fideiussione al fine di adempiere ai propri obblighi con il lavoratore esodato. L'inps, come peraltro stabilito dal comma 5 dell'art. 4 della legge 92 del 2012, rende noto con la circolare n. 119 del 2013, che, nel caso in cui anche la banca garante dovesse risultare inadempiente, non erogherà la prestazione né accrediterà la contribuzione figurativa correlata. Inoltre bisogna aggiungere che il datore di lavoro non è obbligato alla stipula della fideiussione se effettua il pagamento della provvista in un'unica soluzione.

Procedura amministrativa

La procedura amministrativa rilevante per attivare tutte le prestazioni che seguono alla stipula dell'accordo e che coinvolgono l'Istituto Previdenziale, consiste, sostanzialmente, in 4 macro- fasi:

- Presentazione della domanda;
- Attività di verifica da parte dell'INPS sulla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al datore di lavoro ed ai lavoratori;
- Presentazione della fideiussione bancaria di cui al comma 3 dell'art. 4 della legge 92 del 2012;
- Comunicazione da parte dell'INPS al lavoratore dell'importo iniziale della prestazione.

Con tale comunicazione ha termine la procedura amministrativa.

Presentazione della domanda

Il datore di lavoro deve presentare l'accordo alla sede INPS competente. L'INPS chiarisce che tale accordo deve individuare espressamente la situazione di eccedenza di personale, l'indicazione del numero dei lavoratori risultanti in esubero ed il termine entro il quale il programma di esodo deve concludersi.

La sede INPS competente è quella presso la quale il datore di lavoro assolve i propri obblighi contributivi nel caso in cui il datore di lavoro detiene tutte le posizioni contributive presso un'unica sede INPS; nel caso dei datori di lavoro che operano con più posizioni contributive presso sedi

INPS diverse, la sede INPS competente risulta essere quella che gestisce la matricola aziendale principale. Presso tale sede avverrà il versamento della provvista mensile relativa a tutte le prestazioni previste dall'accordo di esodo.

Attività di verifica da parte dell'INPS

La sede INPS competente, verificata, preliminarmente, la sussistenza dei requisiti del datore di lavoro, trasmette l'accordo alla direzione centrale delle pensioni che attribuisce all'azienda un codice di censimento. In questa fase, come chiarito con messaggio inps n. 17768 del 2013, la sede competente deve comunicare l'esito delle verifiche effettuate sull'accordo aziendale e sulla richiesta di accesso alle procedure automatizzate di gestione della prestazione. Si può accedere a tale comunicazione attraverso il canale telematico. Una volta attribuito il codice di censimento la direzione centrale delle pensioni consegna al datore di lavoro esodante un codice PIN, attraverso il quale questi accedendo alla procedura automatizzata deve inserire l'elenco dei lavoratori coinvolti nell'operazione di prepensionamento, al fine della verifica da parte dell'Istituto del possesso dei requisiti soggettivi in capo a quest'ultimi.

Stipula della fideiussione bancaria

Il datore di lavoro, al fine di ottenere la stima della provvista e del conseguente importo da garantire con fideiussione, in seguito alla validazione da parte dell'Istituto Previdenziale dei requisiti soggettivi dei lavoratori coinvolti, deve confermare nella procedura automatizzata l'elenco dei lavoratori in possesso dei requisiti soggettivi. L'inps rende noto che nell'ipotesi di accordo pluriennale, questa operazione dovrà essere ripetuta ogni anno. Successivamente l'INPS invia tramite PEC, un prospetto contenente l'ammontare stimato della provvista annuale ai fini della stipula della fideiussione bancaria. Il datore di lavoro consegnerà la fideiussione bancaria alla sede competente che verificata la conformità della stessa agli impegni, ne comunica l'accettazione al datore di lavoro e alla banca. L'INPS rende noto, che in questa fase, la quantificazione dell'onere complessivo non pone un vincolo alla successiva liquidazione delle singole domande di prestazione. In seguito alla accettazione della fideiussione viene aperta una posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione figurativa correlata per i lavoratori in esodo.

Comunicazione di liquidazione della prestazione

A seguito della comunicazione di accettazione della garanzia fideiussoria e dell'apertura della posizione contributiva, il datore di lavoro presenta all'INPS le domande telematiche di prestazione per ciascun lavoratore. L'INPS accertata la sussistenza dei requisiti in capo al lavoratore, tra i quali la cessazione del rapporto di lavoro, comunica la liquidazione della prestazione con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro. La comunicazione di liquidazione della prestazione contiene, oltre al certificato di liquidazione, una informativa relativa al pagamento ed alla data di scadenza della prestazione stessa. Si ritiene di sottolineare che il lavoratore cessato dal rapporto di lavoro in seguito ad una valutazione fatta, in sede di adesione

all'accordo, sulla base di una prestazione stimata, non potrà porre eccezioni sulla misura della prestazione definitiva comunicata dall'INPS al momento della liquidazione della stessa.

In questa fase se la provvista che era stata stimata al momento della stipula della fideiussione bancaria risulta essere inferiore alla prestazione e alla contribuzione figurativa calcolata in maniera definitiva, l'INPS provvederà a richiedere un'integrazione della garanzia e della provvista.

Con messaggio n. 17768 del 2013 l'INPS rende noto che il versamento della provvista alla sede competente deve essere effettuato entro il giorno 15 del mese precedente a quello cui si riferisce la corresponsione della prestazione e deve riportare la seguente causale: "contributo di finanziamento assegni - art. 4, commi 1-7 *ter*, della legge n. 92/2012".

Effetti della procedura sull'accordo

Passiamo ora ad analizzare gli effetti che alcune fasi della procedura amministrativa producono sull'accordo di prepensionamento precedentemente stipulato.

L'art. 4 della legge 92 del 2012 in tal senso recita: "l'accordo di cui al comma 1 diviene efficace, a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro". Pertanto l'accertamento, da parte dell'INPS, della insussistenza dei requisiti soggettivi in capo al datore di lavoro, comporta l'invalidazione dell'accordo nei confronti di tutti i lavoratori interessati invece l'accertamento della insussistenza dei requisiti soggettivi in capo ad un lavoratore, nel caso di accordo con adesione del lavoratore, rende invalida la sua adesione all'accordo, nel caso di accordo nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991, come da ultimo chiarito dalla circolare numero 33 del 2013 del Ministero del lavoro, determina l'applicazione della ordinaria procedura di licenziamento. La circolare numero 24 del 2013 del Ministero del Lavoro, inoltre, chiarisce che, prima della conclusione della procedura amministrativa, tutti gli adempimenti a carico del datore di lavoro (la presentazione della fideiussione bancaria ad esempio), costituiscono condizione di efficacia dell'accordo e pertanto della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di accordo di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991, costituiscono presupposto per applicazione della procedura ordinaria di licenziamento in luogo dell'operazione di prepensionamento dell'art. 4. Pertanto, conclusasi la procedura amministrativa con la liquidazione della prestazione, gli inadempimenti del datore di lavoro produrranno effetti solo sui rapporti giuridici intercorsi con l'INPS e con la banca garante e non sulla validità dell'accordo e della conseguente cessazione del rapporto di lavoro.

Analisi di convenienza economica

Il presente approfondimento ha lo scopo di fornire indicazioni di convenienza economica all'imprenditore che debba decidere se procedere alla stipula dell'accordo di prepensionamento anticipato di cui all'art. 4, della Legge 92/2012. Si fornisce una tipica analisi costi benefici, espletata analiticamente nell'allegato, nella quale si mette a confronto il costo che il datore di lavoro dovrà sostenere (per la durata massima di 4 anni) per garantire, sostanzialmente, la "provvista" necessaria alla materiale attuazione dell'accordo, con il costo del lavoro da sostenere, qualora si decidesse di mantenere in servizio il personale in esubero.

Calcolo del Costo del Lavoro

Il calcolo di convenienza economica dell'accordo di prepensionamento inizia necessariamente con la stima del costo del lavoro di ciascun dipendente che l'azienda sostiene alle condizioni contrattuali vigenti. Il beneficio a favore dell'azienda è infatti commisurato al minor costo che il datore di lavoro sostiene in caso di stipula dell'accordo di prepensionamento e successiva cessazione del rapporto di lavoro. Negli esempi che si allegano al presente approfondimento sono, pertanto stati stimati i costi per 2 tipologie di lavoratori: il primo con una retribuzione lorda annuale di circa 77.000 euro ed il secondo con una retribuzione lorda annuale di circa 41.000 euro. I costi che sono stati considerati ai fini delle proiezioni in allegato sono quelli riferiti al peso dei contributi previdenziali, del costo assicurativo, del TFR nonché del valore di ferie e permessi spettanti al lavoratore. Quest'ultima componente è stata inserita nel conteggio in considerazione che per l'azienda costituisca comunque un costo, sia che si provveda alla sua monetizzazione in occasione della cessazione del rapporto, sia se la si consideri come un costo indiretto derivante dalla necessità di sostituire l'apporto lavorativo del dipendente nei relativi periodi di assenza.

Calcolo del Costo di Prepensionamento

A fronte dell'azzeramento del costo del lavoro (limitatamente ai lavoratori coinvolti), contestualmente alla cessazione del rapporto, l'azienda dovrà tenere conto dell'ammontare del costo complessivo dell'operazione di prepensionamento. Negli esempi in allegato essi sono stimati, nel primo caso in 86.184 euro e nel secondo caso in 48.939 euro. Per quanto attiene alla definizione qualitativa della struttura del costo complessivo del prepensionamento occorre distinguere la componente rappresentata dalla "provvista" e quella rappresentata dall'onere da sostenere per l'accensione della fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità della provvista stessa.

a) Struttura economica della "provvista"

La "provvista" si compone a sua volta di due componenti di costo:

- la prima è costituita dal **valore della prestazione** spettante al lavoratore, calcolata al momento di cessazione del rapporto di lavoro in attuazione dell'accordo di prepensionamento;
Pertanto nella determinazione della prestazione si adotteranno le regole di calcolo e tutti i parametri (anzianità contributiva, aliquote di rendimento e di rivalutazione delle retribuzioni, montante contributivo, coefficienti di conversione ecc. ecc.) vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- la seconda è costituita dalla **contribuzione figurativa**.
La circolare inps n. 119 del 2013 ha chiarito che la retribuzione sulla quale devono essere commisurati i contributi correlati, in analogia con la contribuzione figurativa calcolata in occasione della disoccupazione involontaria, è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in

uniEmens), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33

b) Fideiussione bancaria

Il costo di attivazione presso un istituto di credito della fidejussione è legato, inevitabilmente, alle condizioni contrattuali che ciascun istituto pratica alla propria clientela.

Da una indagine eseguita è possibile però ritenere che il costo dell'operazione possa oscillare dal 2,5% al 3,5% rispetto alla somma da garantire che come chiarito dall'INPS si compone di una parte fissa pari all'ammontare della provvista e di una parte variabile pari al 15% della stessa.

Nelle proiezioni di calcolo che si propongono è stato utilizzato il valore massimo del 3,5%.

Beneficio Netto

Il beneficio che l'azienda può trarre dall'accordo di prepensionamento dipende essenzialmente dai seguenti fattori:

- 1) L'importo della retribuzione al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- 2) L'importo della prestazione che spetta al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

E' evidente che a parità di trattamento retributivo in essere, tanto più basso è l'importo della prestazione calcolata al momento della cessazione del rapporto di lavoro tanto più sarà profittevole per l'azienda aderire ad un accordo di prepensionamento. Questo perché, da una parte l'importo della prestazione è la componente di costo più importante (nell'ambito dei costi di prepensionamento) e dall'altra le altre componenti di costo si pongono, sostanzialmente, in relazione positiva con essa. Pertanto più basso è il valore della prestazione e più basso sarà, sia il valore della provvista, che, conseguentemente, il valore del costo della fideiussione.

Nel caso 1, in allegato, ad esempio, il lavoratore ha un trattamento retributivo annuale di circa 77.044 euro a fronte di un costo del lavoro complessivo di 112.546 euro. Questi avrà diritto ad un valore annuale della prestazione di 55.497 euro che sarà liquidata dall'INPS. A fronte di questo importo la provvista complessiva annuale che l'azienda dovrà versare all'INPS, con frazionamento e cadenza mensile, è di 82.849 euro. Il costo totale dell'operazione, compresa la fidejussione bancaria, ammonta ad 86.184 euro. Il beneficio netto dell'azienda, pertanto, corrisponde a 26.362 euro l'anno. Se però lo stesso lavoratore avesse diritto ad una prestazione annuale pari ad 80.839 euro, il beneficio per l'azienda verrebbe meno.

Vantaggi per l'Azienda e per il Lavoratore

Come già sottolineato la cessazione del rapporto di lavoro in attuazione delle disposizioni dell'art. 4 della legge 92 del 2012 è sempre il frutto di un accordo da raggiungere con le rappresentanze sindacali e con il lavoratore.

Oltre ad evidenziare i vantaggi di cui può beneficiare l'azienda dalla conclusione dell'accordo di prepensionamento anticipato della legge 92 del 2012, è opportuno, pertanto, mostrare anche i potenziali vantaggi di cui può beneficiare il lavoratore, i quali, accompagnati da una valida strategia comunicativa, potranno fungere da efficaci leve negoziali per la conclusione del suddetto accordo.

Vantaggi per l'azienda

L'azienda avrà sempre un beneficio economico derivante dalla differenza tra l'ammontare del costo del lavoro da sostenere in caso di continuazione del rapporto di lavoro e l'ammontare dei costi relativi all'attuazione dell'accordo. Ciò perché l'importo della prestazione sconta quasi sempre una penalizzazione rispetto all'ultima retribuzione e perché con la cessazione del rapporto di lavoro viene meno l'obbligo di riconoscere al lavoratore determinate voci di costo che concorrono alla struttura complessiva del costo del lavoro: TFR, premi assicurativi, valore delle ferie e valore dei permessi. Si deve aggiungere che in una rigorosa analisi, a tale beneficio economico netto deve essere sottratto il valore economico della prestazione lavorativa, ancorché in un contesto di eccedenza di personale, a cui si deve rinunciare. In merito alla scelta tra un normale accordo di prepensionamento e l'accordo di prepensionamento tipizzato dalla legge 92 del 2012, dobbiamo rilevare che nell'accordo della legge 92, l'azienda ha la possibilità di incentivare l'esodo con dei parametri stabiliti dalla legge attraverso norme imperative e tali parametri (la prestazione in particolare), per loro natura, come già ampiamente analizzato, sono di ammontare inferiore rispetto alla retribuzione in erogazione. Negli accordi atipici, come da consolidata consuetudine, invece, l'azienda garantisce un certo numero di mensilità al lavoratore non inferiori all'ultima retribuzione riconosciuta.

Vantaggi per il lavoratore

L'art. 24 della legge 214 del 2011 ha pesantemente innalzato l'età anagrafica e l'anzianità contributiva per l'accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata. Aderendo all'accordo di prepensionamento il lavoratore ha la possibilità, praticamente, di accedere alla pensione quattro anni prima della data canonica. Egli, infatti, riceve la prestazione, dall'INPS, calcolata come se avesse potuto accedere al trattamento pensionistico alla data di cessazione del rapporto di lavoro ed in aggiunta riceverà anche l'accredito della contribuzione figurativa che sarà computata nel calcolo della pensione definitiva al momento del raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione definitiva.

L'accordo disposto dalla legge 92 del 2012 presenta due punti di forza rispetto agli accordi atipici di incentivazione all'esodo, nell'ottica della convenienza del lavoratore:

- Come primo vantaggio si ravvisa che il lavoratore sarà creditore dell'INPS e non di un soggetto di natura privatistica (il datore di lavoro, nell'accordo atipico). Da ciò deriva che, il lavoratore ha la possibilità di blindare la sua posizione, come se, per l'appunto, ricevesse la pensione quattro anni prima della data canonica;

- Come secondo vantaggio si rileva che, in base all'accordo tipico di prepensionamento il lavoratore avrà diritto all'accredito di contribuzione figurativa, diversamente negli accordi atipici la previsione di un obbligo di versamento di contribuzione previdenziale da parte del datore di lavoro era lasciata all'autonomia negoziale delle parti.

CASO 1: RAL 77.000 EURO

CALCOLO COSTO LAVORO DIPENDENTE

Inquadramento contrattuale	
RAL di riferimento	77.044,00
Valore ferie	5.926,46
Valore permessi	911,76
Contribuzione previdenziale	22.446,88
Premi assicurativi	423,61
TFR	5.794,09
TOTALE (*)	112.546,80

(*) non sono stati considerati costi per assistenza sanitaria, previdenza complementare

CALCOLO PREPENSIONAMENTO

Rateo pensione mensile	4.269,00
Importo pensione annuale	55.497,00
Contribuzione figurativa (**)	27.352,72
TOTALE PROVISTA ANNUALE	82.849,72
COSTO FIDEIUSSIONE BANCARIA	3.334,70
TOTALE COSTO OPERAZIONE	86.184,42

CALCOLO BENEFICIO ADESIONE PREPENSIONAMENTO

Costo retribuzione	112.546,80	
Costo prepensionamento	86.184,42	
BENEFICIO	-26.362,38	23,42%

CASO 1: RAL 77.000 EURO - BREAK EVEN

CALCOLO COSTO LAVORO DIPENDENTE

RAL di riferimento	77.044,00
Valore ferie	5.926,46
Valore permessi	911,76
Contribuzione previdenziale	22.446,88
Premi assicurativi	423,61
TFR	5.794,09
TOTALE (*)	112.546,80

(*) non sono stati considerati costi per assistenza sanitaria, previdenza complementare

CALCOLO PREPENSIONAMENTO

Rateo pensione mensile	6.218,41
Importo pensione annuale	80.839,34
Contribuzione figurativa	27.352,72
TOTALE PROVVISATA ANNUALE	108.192,06
COSTO FIDEIUSSIONE BANCARIA	4.354,73
TOTALE COSTO OPERAZIONE	112.546,79

CALCOLO BENEFICIO ADESIONE PREPENSIONAMENTO

Costo retribuzione	112.546,80
Costo prepensionamento	112.546,80
BENEFICIO	0

CASO 2: RAL 41.000

CALCOLO COSTO LAVORO DIPENDENTE

RAL di riferimento	40.719,00
Valore ferie	3.132,23
Valore permessi	481,88
Contribuzione previdenziale	11.863,54
Premi assicurativi	223,88
TFR	3.062,27
TOTALE (*)	59.482,80

(*) non sono stati considerati costi per assistenza sanitaria, previdenza complementare

CALCOLO PREPENSIONAMENTO

Rateo pensione mensile	2.500,00
Importo pensione annuale	32.500,00
Contribuzione figurativa	14.545,84
TOTALE PROVVISATA ANNUALE	47.045,84
COSTO FIDEIUSSIONE BANCARIA	1.893,60
TOTALE COSTO OPERAZIONE	48.939,44

CALCOLO BENEFICIO ADESIONE PREPENSIONAMENTO

Costo retribuzione	59.482,80	
Costo prepensionamento	48.939,44	
BENEFICIO	-10.543,36	17,73%

CASO 2: RAL 41.000 - BREAK EVEN

CALCOLO COSTO LAVORO DIPENDENTE

RAL di riferimento	40.719,00
Valore ferie	3.132,23
Valore permessi	481,88
Contribuzione previdenziale	11.863,54
Premi assicurativi	223,88
TFR	3.062,27
TOTALE (*)	59.482,80

(*) non sono stati considerati costi per assistenza sanitaria, previdenza complementare

CALCOLO PREPENSIONAMENTO

Rateo pensione mensile	3.279,60
Importo pensione annuale	42.634,80
Contribuzione figurativa (**)	14.545,84
TOTALE PROVVISATA ANNUALE	57.180,64
COSTO FIDEIUSSIONE BANCARIA	2.301,52
TOTALE COSTO OPERAZIONE	59.482,17

CALCOLO BENEFICIO ADESIONE PREPENSIONAMENTO

Costo retribuzione	59.482,80
Costo prepensionamento	59.482,80
BENEFICIO	0

Legge n. 92/2012, articolo 4

Comma 1 *Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.*

Comma 2 *I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.*

Comma 3 *Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.*

Comma 4 *L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore e al datore di lavoro.*

Comma 5 *A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.*

Comma 6 *In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento: decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fideiussione.*

Comma 7 *Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.*

Comma 7-bis *Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 trovano applicazione anche nel caso in cui le prestazioni spetterebbero a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.*

Comma 7-ter *Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991, relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'articolo 2, comma 31, della presente legge. Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991.*

Fac simile fideiussione bancaria

FACSIMILE FIDEIUSSIONE BANCARIA

FIDEIUSSIONE A GARANZIA DEGLI OBBLIGHI DI CUI ALL'ART. 4 DELLA LEGGE 28 GIUGNO 2012, N. 92

Spett.le

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS

.....

Luogo e data

PREMESSO CHE

- a) L'art. 4, comma 1, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (legge n. 92/2012) prevede che, nei casi di eccedenza di personale, possano intervenire accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale volti ad incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani;
- b) il medesimo art. 4, comma 3, stabilisce che, allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al citato comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Istituto

Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità degli obblighi assunti dal medesimo datore di lavoro mediante l'accordo, comportanti il versamento all'INPS della provvista necessaria affinché quest'ultimo:

1) corrisponda ai lavoratori interessati un importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe loro in base alle regole vigenti; 2) accrediti a favore dei medesimi lavoratori la contribuzione correlata dovuta fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento;

c) in data..... è stato sottoscritto un accordo tra (d'ora innanzi "**Debitore**") e le organizzazioni sindacali (d'ora innanzi "**Accordo**");

d) in data il datore di lavoro ha presentato istanza di validazione dell'accordo all'INPS (d'ora innanzi anche "**Creditore Garantito**"), il quale – dopo le opportune verifiche – ha rilasciato un provvedimento di validazione dell'**Accordo** (d'ora innanzi "**Provvedimento**") e successivamente un prospetto (d'ora innanzi "**Prospetto**") relativo al programma di esodo c.d. annuale (con ultima decorrenza di accesso all'esodo il 1° dicembre dell'anno in corso), composto da due sezioni recanti la quantificazione stimata degli importi che il datore di lavoro deve versare e le scadenze, rispettivamente: 1) a copertura degli oneri di finanziamento delle prestazioni in favore dei lavoratori; 2) a copertura della contribuzione correlata da accreditare a favore dei medesimi lavoratori; la validazione dell'**Accordo** e la relativa quantificazione degli importi non vincolano l'INPS nella successiva liquidazione della prestazione, in mancanza dei requisiti di legge; la documentazione comprovante il **Provvedimento** e il **Prospetto** sono stati forniti in copia alla banca ai fini del rilascio della fideiussione;

e) la presente fideiussione sarà presentata dal **Debitore** alla competente Sede dell'INPS, la quale – verificatane la conformità agli obblighi indicati nel **Prospetto** – darà comunicazione di accettazione alla **Banca**;

f) gli obblighi garantiti dalla presente fideiussione sorgeranno in capo al **Debitore** con l'adozione da parte **Creditore Garantito** dei singoli provvedimenti di liquidazione delle prestazioni in favore dei lavoratori indicati nel **Prospetto**; gli obblighi (d'ora innanzi "**Obbligazioni Garantite**") sono finalizzati a finanziare, secondo il **Prospetto** : 1) l'erogazione delle prestazioni che l'Inps deve corrispondere ai lavoratori 2) l'accredito della contribuzione correlata da parte dell'Inps in favore dei lavoratori. Gli importi oggetto

delle **Obbligazioni Garantite** potranno variare in ragione delle successive verifiche dell'INPS;

g) una copia del “**Prospetto**” è allegata alla presente fideiussione (d'ora innanzi “**Fideiussione**”).

TUTTO CIÒ PREMESSO

La sottoscritta Banca _____

Con sede legale in _____

Iscritta nel registro delle imprese di _____

al n. _____, iscritta all'Albo delle Banche presso la Banca di Italia n. _____, C.F./Partita IVA _____,

in seguito denominata “**Banca**”, a mezzo di _____

nato a _____ il _____, munito dei poteri di firma come risultante dall'allegato al presente atto,

DICHIARA

irrevocabilmente di costituirsi fideiussore del Debitore, a garanzia del puntuale adempimento delle **Obbligazioni Garantite** assunte nei confronti del **Creditore Garantito** ai sensi del **Provvedimento** e, secondo quanto indicato nel **Prospetto**, fino ad un importo massimo onnicomprensivo (d'ora innanzi “**Importo Massimo Garantito**”) costituito da:

- una parte fissa, pari ad euro _____,
- una parte variabile, in aumento o in diminuzione della parte fissa, comunque non superiore al 15 % della medesima, in funzione delle successive determinazioni adottate dall'INPS.

L'**Importo Massimo Garantito** costituisce la misura massima dell'esborso della **Banca**, entro la quale, nei limiti delle **Obbligazioni Garantite**, opera la presente **Fideiussione**, e ciò anche qualora le **Obbligazioni Garantite** dovessero risultare, per qualsiasi ragione o causa anche sopravvenuta, superiori alla misura dell'**Importo Massimo Garantito**.

Dall'ambito della **Fideiussione** è esclusa qualsiasi altra pretesa del **Creditore Garantito** e di chiunque altro in relazione o comunque connessa a rapporti giuridici, atti e accordi di cui in premessa, compreso quanto eventualmente dovuto all'INPS a titolo di interessi moratori, sanzioni e/o altri e diversi oneri.

Nel caso in cui, a seguito di ulteriori e/o successivi accertamenti, l'INPS modifichi e/o integri il **Prospetto** allegato alla **Fideiussione**, ne dovrà dare comunicazione alla **Banca** (con le modalità previste all'art. 8), inviando la nuova versione del Prospetto. Resta tuttavia fermo che:

a) in nessun caso le **Obbligazioni Garantite** potranno superare complessivamente l'**Importo Massimo Garantito**;

b) in nessun caso la validità e l'efficacia della **Fideiussione** potranno eccedere i termini di cui all'art.3.

LA PRESENTE FIDEIUSSIONE È REGOLATA DALLE SEGUENTI CONDIZIONI

Art. 1 (Premesse e allegati)

1. Le premesse e gli allegati formano parte integrante e sostanziale della presente Fideiussione.

Art. 2 (Oggetto)

1. Con la presente Fideiussione la Banca si obbliga a corrispondere al Creditore Garantito, a semplice richiesta scritta di quest'ultimo – trasmessa con le modalità di cui al successivo art. 4 – ogni importo dovuto dal medesimo Debitore in relazione alle Obbligazioni Garantite, fino ad un importo massimo complessivo pari all'Importo Massimo Garantito, potendo opporre come unica eccezione l'avvenuto pagamento dei versamenti mensili per cui avviene l'escussione, di cui dovrà essere data pronta dimostrazione, anche nell'eventualità di opposizione proposta da altri eventuali interessati.
2. La Fideiussione rimarrà ferma nel caso in cui il Debitore sia soggetto alle procedure di cui al R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero alle procedure di sovraindebitamento e di liquidazione di cui alla legge 27 gennaio 2012, n. 3, o sia posto in liquidazione volontaria.
3. Tale previsione deroga quanto previsto dall'art. 1945 del Codice Civile.

Art. 3 (Validità ed efficacia)

1. La presente Fideiussione è valida fino alla più lontana tra le date di scadenza dei pagamenti previste dal Prospetto originariamente allegato (d'ora innanzi "**Scadenza Ultima**").
2. Decorsi sei mesi dalla Scadenza Ultima si determina la "**Scadenza Finale**" della Fideiussione, con la conseguenza che da tale momento essa cessa automaticamente ad ogni effetto, anche in relazione all'eventuale rimborso al Creditore Garantito di somme che fossero state dallo stesso

incassate dal Debitore in pagamento delle Obbligazioni Garantite e che dovessero essere restituite a seguito di annullamento, inefficacia o revoca dei pagamenti stessi, o per qualsiasi altro motivo. Quanto sopra riportato deroga quanto previsto dall'art. 1957 del Codice Civile, indipendentemente da qualsiasi atto e/o comunicazione da parte dell'INPS ed anche in assenza di restituzione dell'originale dell'atto.

3. Successivamente alla Scadenza Finale il Creditore Garantito o chiunque altro non potrà esigere alcunché dalla Banca per quanto eventualmente dovuto durante il periodo di efficacia della presente Fideiussione.

Art. 4 (Escussione parziale e/o totale)

1. Qualora il Debitore non abbia effettuato, in tutto o in parte, uno o più versamenti mensili per l'ammontare e alla scadenza previsti dal "Prospetto", in almeno una delle sezioni relative al finanziamento della prestazione e/o della contribuzione correlata, fino a un massimo di sei versamenti consecutivi, l'INPS, tramite raccomandata o PEC, inviata per conoscenza anche al Debitore, può richiedere alla Banca medesima solo l'escussione parziale della presente Fideiussione in relazione alle singole mensilità dovute e non integralmente pagate.
2. L'INPS, secondo le modalità, i termini e le condizioni di cui al comma 1, può richiedere alla Banca l'escussione totale della Fideiussione per gli importi di cui al "Prospetto", ai sensi dell'art. 4, comma 6, della legge n. 92/2012, in caso di: a) perdurante inadempimento oltre le sei mensilità consecutive nei versamenti previsti dal "Prospetto", secondo le scadenze previste in almeno una delle sezioni relative al finanziamento della prestazione e/o della contribuzione correlata, in relazione alle quali sia già tempestivamente intervenuta l'escussione parziale ai sensi del precedente comma 1; b) intervenuta declaratoria giudiziale di insolvenza del Debitore.
3. La richiesta di escussione parziale o totale della Fideiussione è formalizzata dall'INPS alla Banca con una comunicazione attestante il mancato o incompleto pagamento delle Obbligazioni Garantite e/o, nei casi di cui al precedente comma 2, sub b), l'intervenuta declaratoria giudiziale di insolvenza del Debitore.
4. La Banca eseguirà il pagamento **entro 7 giorni lavorativi** dal ricevimento della relativa comunicazione di escussione formulata ai sensi dei commi precedenti, salvo che non dimostri l'avvenuto pagamento delle mensilità per cui avviene l'escussione.
5. In caso di ricevimento da parte del Creditore Garantito di un doppio pagamento in relazione alla medesima mensilità da parte sia del Debitore che della Banca escussa, l'INPS provvederà tempestivamente a darne comunicazione alla Banca medesima retrocedendole quanto dalla stessa pagato e non dovuto.

Art. 5 (Svincolo progressivo)

1. La fideiussione è progressivamente svincolata a seguito del pagamento di quanto dovuto dal Debitore secondo il "Prospetto". Lo svincolo avverrà in seguito ad espressa comunicazione dell'INPS alla Banca, ovvero, nel caso in cui il pagamento sia stato effettuato per il tramite della Banca medesima, automaticamente, trascorsi 10 giorni dall'avvenuto pagamento.

Art. 6 (Rinuncia alla preventiva escussione e ad altre eccezioni)

1. Ferme restando le comunicazioni di cui all'art. 4, la Banca rinuncia espressamente al beneficio della preventiva escussione di cui all'art. 1944 del Codice Civile, volendo ed intendendo restare obbligata in solido con il Debitore.

Art. 7 (Surrogazione)

1. La Banca è surrogata, nei limiti delle somme pagate, all'INPS in tutti i diritti, ragioni ed azioni di quest'ultimo verso il Debitore, i suoi successori ed aventi causa a qualsiasi titolo.
2. L'INPS presterà alla Banca tutta la collaborazione che quest'ultima dovesse ragionevolmente richiedere per l'esercizio dei diritti, ragioni e azioni di cui al comma precedente.

Art. 8 (Comunicazioni)

1. Tutte le comunicazioni inviate alla Banca devono essere notificate per mezzo di lettera raccomandata, ovvero tramite PEC, ai seguenti indirizzi, o a quelli che la Banca abbia fatto successivamente conoscere per iscritto al Creditore Garantito:

[Banca]

[indirizzo]

[PEC]

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, l'INPS è tenuta a comunicare alla Banca il regolare pagamento delle Obbligazioni Garantite da parte del Debitore entro [10] giorni dalla data di avvenuto versamento.

3. Eventuali comunicazioni da inviarsi dalla Banca all'INPS sono effettuate, secondo le modalità previste dal comma 1, all'indirizzo che lo stesso avrà fatto conoscere successivamente per iscritto alla Banca medesima.

Art. 9 (Foro Competente)

1. In caso di controversia fra la Banca e l'INPS è competente esclusivamente l'Autorità Giudiziaria del luogo ove è ubicata la Sede INPS che ha emanato il Provvedimento.

Art. 10 (Rinvio)

1. Per tutto quanto non espressamente regolato dalla presente Fideiussione, si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

(La Banca)

(Firma e Timbro)

(Nome, Cognome e Qualifica)

Ai sensi degli articoli 1341 e 1342 c.c. si approvano specificamente le condizioni relative alla rinuncia a proporre eccezioni, ivi comprese quelle di cui agli artt. 1944, 1945, 1957, 1242 e 1247 c.c., nonché la deroga alla competenza del Foro giudicante.

(La Banca)

(Firma e Timbro)

(Nome, Cognome e Qualifica)

Allegato(i)

...

Il Presidente
Rosario De Luca

