

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 febbraio 2023, in videoconferenza con la Dott.ssa Francesca Girimonte della Divisione IV della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è tenuta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto ex art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare INPS n. 88/2022.

Hanno partecipato all'incontro:

- per la Fondazione Arena di Verona: Luca Migliore e Valeria Mercanti;
- per SLC CGIL: Mario Lumastro;
- per FISTEL CISL: Emiliano Galati;
- per FIALS CISAL: Dario Carbone;
- per ANFOLS: Fulvio Macciardi e Domenico Barbuto;

## PREMESSO CHE

- a) La Fondazione Arena di Verona (C.F 00231130238) ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione introdotto dall'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art 39 del decreto legge n.73/2021, dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto altresì conto di quanto previsto dalla circolare INPS n. 88/2022.
- b) Le Parti sono state convocate in data odierna.
- c) Nel corso del presente incontro i referenti della Fondazione hanno dichiarato quanto segue:
  - la Fondazione Arena di Verona opera nel settore lirico-sinfonico, con accentramento contributivo e amministrativo presso la sede di Verona, e ha un organico stabile pari a 231 unità, cui applica (ad eccezione dei dirigenti) il CCNL per il personale delle Fondazioni Lirico Sinfoniche;
  - la Fondazione ha un piano di sviluppo triennale, cui è legata la nuova dotazione organica approvata



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

congiuntamente dai Ministeri MEF e MIC in data 16 luglio 2022, che vede nella stagione 2023 – coincidente con la 100esima edizione del Festival Areniano – la necessità di dare il massimo impulso all'efficienza organizzativa e produttiva, anche attraverso l'acquisizione di nuove competenze, oggi non presenti nell'ambito del normale assetto produttivo;

- tali processi di aggiornamento e innovazione non si sono finora verificati a causa dello scarso *turnover* e dello scarso ricambio generazionale della popolazione aziendale, frenati dall'evoluzione della normativa pensionistica frequentemente modificata nel corso degli ultimi anni;
  - di conseguenza, si ritiene prioritario un intervento volto ad acquisire nuove competenze in tutti gli ambiti funzionali, oltre che a sviluppare quelle esistenti e a riequilibrare la composizione demografica dell'attuale popolazione aziendale.
- d) Alla luce di quanto esposto innanzi, la Fondazione Arena di Verona e le Organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di sottoscrivere, in sede governativa, un contratto di espansione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n.148/2015 e successive modificazioni, quale misura volta a sostenere la trasformazione in corso, realizzando una formazione e riqualificazione professionale del personale, favorendo il ricambio generazionale utilizzando il canale dell'accompagnamento volontario alla pensione e l'occupabilità come di seguito precisato.

#### VISTI

- ✓ l'art. 41 del d.lgs. del 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26- quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'articolo 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73, coordinato con la legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106;
- ✓ la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019;
- ✓ la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 18 del 17 ottobre 2019;
- ✓ la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021;
- ✓ il messaggio INPS n. 2419 del 25 giugno 2021;
- ✓ la circolare INPS n. 88 del 25 luglio 2022.

#### TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) Le Parti intendono stipulare il Contratto di Espansione previsto dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.l. 73/2021 coordinato con la legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106 e con l'art. 1, comma 215, della legge n. 234/2021 con decorrenza dal 1° luglio 2023.
- 2) Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti



condividono l'esigenza di individuare le seguenti direttrici di intervento, finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a traguardare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità.

- 3) Al riguardo la Fondazione dichiara che, per effetto della stipula del CDE, si impegna a:
- procedere all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori aventi profili professionali in linea con i processi di trasformazione precedentemente descritti;
  - realizzare, per un numero minimo di 50 dipendenti, programmi di formazione volti a supportare il processo di evoluzione operativa ed organizzativa che si prospetta a partire dalla stagione 2023;
  - implementare un programma di uscite anticipate, in linea con le finalità della norma, per coloro che si trovino nelle condizioni di avere, entro il 30 novembre 2023, non oltre 24 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata di cui all'art. 24, comma 10, del DL 6/12/2011, n. 201, così come convertito nella Legge n. 214 del 22 dicembre 2011;
  - Viene escluso l'utilizzo dell'integrazione salariale di cui al comma 7 dell'art. 41 del D. Lgs. 148/2015.

#### A. PIANO DELLE ASSUNZIONI

Sulla base della dotazione organica approvata dai Ministeri competenti in data 16 luglio 2022, nel rispetto dei vincoli di bilancio, dei criteri di sostenibilità economica e delle procedure di assunzione come stabilite dalla Legge n. 59 del 2019, così come del numero massimo di assunzioni praticabili nel periodo di vigenza della dotazione organica in questione, Fondazione realizzerà il piano delle assunzioni previsto per il personale stabile.

Oltre alle assunzioni consentite nell'ambito del dimensionamento della nuova dotazione organica approvata, si procederà ad un numero di assunzioni a tempo indeterminato pari al numero di dipendenti che risulteranno effettivamente dimissionari in accettazione dello scivolo pensionistico in questione fino ad un massimo di 32 unità.

Tali assunzioni saranno "in sostituzione", ovvero avverranno nella stessa area/funzione/mansione/ruolo di appartenenza del dipendente dimissionario nel numero massimo degli aventi diritto allo scivolo pensionistico descritto al punto C.

Il piano delle assunzioni in sostituzione verrà implementato nei tempi più rapidi possibili, compatibilmente con la disponibilità di candidati presenti in graduatorie già attive e/o con l'espletamento delle necessarie procedure selettive.

#### B. PIANO DELLA FORMAZIONE

Le Parti considerano la formazione professionale lo strumento ottimale al fine di supportare il processo di evoluzione operativa ed organizzativa che si prospetta dinanzi a Fondazione ad iniziare dalla stagione 2023.



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

Al fine di supportare il cambiamento, Fondazione realizzerà un piano di formazione (allegato al presente accordo, costituendone parte integrante), che interesserà il numero minimo di 50 dipendenti, finalizzato alla valorizzazione delle professionalità esistenti, alla riqualificazione e allo sviluppo di nuove competenze utili ad affrontare i nuovi scenari operativi.

Il piano di formazione, che sarà destinato ai dipendenti in coerenza con le peculiarità di ciascun ruolo, si articolerà attraverso le seguenti direttrici:

- Formazione tecnica specifica volta alla specializzazione e/o alla riqualificazione legata alle mansioni assegnate;
- Formazione linguistica;
- Formazione all'uso dei sistemi tecnologici e di produttività individuale;
- Formazione sull'innovazione e sul business digitale, inclusi relativi strumenti e dinamiche;
- Formazione in materia di Sicurezza, Sostenibilità e Responsabilità Sociale;
- Formazione per lo sviluppo delle soft skills;
- Formazione tecnica in materia di musica, storia della musica, stili, ballo e relative tecniche, spettacolo dal vivo ed organizzazione eventi lirico-sinfonici.

A garanzia della qualità del processo di formazione e riqualificazione, le attività connesse alla realizzazione dei percorsi formativi collegati con il contratto di espansione saranno certificate, gestite e monitorate con il supporto di un organismo terzo (pubblico o privato) rispetto alla Fondazione, che quest'ultima si impegna a individuare.

### C. SCIVOLO PENSIONISTICO

A fronte delle esigenze di efficientamento organizzativo, le Parti intendono agevolare sia il ricambio generazionale sia il ricambio delle professionalità.

Il piano è rivolto al personale stabile di tutte le aree funzionali ovvero artistica, tecnica e amministrativa, fino a un numero massimo complessivo di **32 unità** che cesseranno il proprio rapporto di lavoro entro la data del **30 novembre 2023**.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente il personale che, su base volontaria, aderirà al presente accordo e si trovi:

- A non più di 24 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia (di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, D.L. n. 201/2011), avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni e il requisito dell'importo soglia previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;

A non più di 24 mesi da pensione anticipata (di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. n. 201/2011), nel rispetto delle indicazioni contenute nella Circolare INPS n. 88 del 25/7/2022.

Le manifestazioni di interesse ad aderire al piano e allo scivolo dovranno pervenire a Fondazione entro il 30



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

aprile 2023, mediante compilazione dell'apposita richiesta di adesione. Potranno aderirvi quei dipendenti in possesso dei requisiti e che sottoscriveranno apposito verbale di conciliazione relativo alla accettazione della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del d.lgs. n. 22/2015, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

A norma dall'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, la Fondazione, non avendo un organico superiore alle 1000 unità lavorative, si avvarrà della riduzione dei versamenti per 24 mesi, di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (NASpl).

Il lavoratore non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i relativi requisiti.

Per i lavoratori che aderiranno al Piano di esodo le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015.

Allo scopo di dare attuazione al presente contratto di espansione, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS e, come previsto dal Messaggio INPS n. 2419 del 25 giugno 2021 al paragrafo 10 - Piano di esodo, le Aziende, nella sezione del "PRAT" denominata "Scelta metodo di pagamento", sceglieranno tra fideiussione e pagamento in unica soluzione.

L'azienda si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti concordati. L'indennità non è, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui all'art.1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del d.l. n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i.

L'effettivo accesso al piano da parte del singolo sarà subordinato alla compatibilità della richiesta del dipendente, con riferimento alle esigenze organizzative aziendali, alle finalità del contratto di espansione, alla tutela delle competenze professionali, alle situazioni di particolare gravità dello stato di salute dell'interessato/a, nonché al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per



l'accesso a pensione.

Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio in ordine alle risorse stanziare dalla Legge 234/2021, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto alla quantificazione dell'importo di spesa tenendo conto:

- a) del numero dei beneficiari pari a n. 32 lavoratori;
- b) del numero di mesi di richiesta del beneficio pari a 24;
- c) della data di inizio del beneficio identificata nel 1° dicembre 2023 con risoluzione consensuale al 30 novembre 2023.

Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n.148/15, è stimato in euro 1.356.685,00 così distribuito per annualità:

- 2023: euro 63.662,00;
- 2024: euro 737.834,00;
- 2025: euro 555.180,00;

Le Parti concordano di monitorare con incontri di verifica semestrali, nel corso dei 24 mesi successivi all'implementazione del progetto, l'attuazione della presente intesa.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'art. 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 215, della legge n. 234/2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

FONDAZIONE ARENA DI VERONA

SLC CGIL

FISTEL CISL

FIALS CISAL



ANFOLS

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Direzione Generale dei rapporti di lavoro  
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

pec: [dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it](mailto:dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it)

e-mail: [dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it](mailto:dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

---