

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE NELLA VERSIONE DI «ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE»

Avv. Annachiara Lanzara

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

CHE COS'È?

Il contratto di espansione è costituito da un **accordo collettivo aziendale polifunzionale** finalizzato alla riorganizzazione e reindustrializzazione dei processi produttivi e allo sviluppo tecnologico per il tramite di:

- un ricambio generazionale volto ad ottenere nuove professionalità per il tramite di assunzioni a tempo indeterminato (anche di apprendisti);
- piani di riqualificazione professionale dei lavoratori già occupati;
- **misure di accompagnamento alla pensione** per i lavoratori prossimi al pensionamento.

SEGUE

Per il tramite del contratto di espansione, dunque, le imprese si impegnano a un **piano di assunzioni**, temporalmente definito, a fronte della possibilità di **ridurre temporaneamente l'orario di lavoro di tutti o di alcuni dei propri dipendenti** (che saranno destinatari di specifiche attività formative) e di **risolvere il rapporto di lavoro con i dipendenti** che maturano il diritto alla pensione nei 60 mesi successivi alla risoluzione del rapporto, riconoscendo loro una misura di accompagnamento alla pensione.

LE IMPRESE DESTINATARIE

Le imprese **che occupano più di 1.000 unità lavorative** (inclusi dirigenti e apprendisti) possono avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata alla stipula in sede governativa di un contratto di espansione con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e con il Ministero del Lavoro.

Limitatamente all'anno 2021, tale possibilità è estesa alle imprese che **occupano almeno 500 lavoratori** o, nel caso in cui il contratto di espansione sia finalizzato al ricambio generazionale con la previsione di «scivoli» a favore dei lavoratori prossimi alla pensione, **almeno 250 unità**.

A decorrere dal 26 maggio 2021, detti requisiti dimensionali sono ulteriormente ridotti a **100 unità** ai sensi dell'[art. 38, d.l. 25 maggio 2021 n. 73](#).

Il numero dei lavoratori impiegati è determinato anche in riferimento a una aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

LA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2022

La possibilità di stipulare un contratto di espansione è stata prorogata anche nel biennio 2022-2023 (art. 1. comma 215, l. n. 234/2021).

Per il biennio in parola, peraltro, è ulteriormente ridotta la soglia dimensionale per accedere a tale misura: potranno far ricorso al contratto di espansione le imprese che **occupano almeno 50 dipendenti**.

Per le imprese interessate, tale soglia è utile per l'accesso alla forma di prepensionamento in esame e alla Cassa integrazione della durata di 18 mesi.

I LAVORATORI DESTINATARI

Possono accedere alla misura di accompagnamento alla pensione i lavoratori, inclusi i dirigenti, che si trovano a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile:

- a) della pensione di vecchiaia (purché abbiano maturato il requisito minimo contributivo),
- b) o della pensione anticipata.

La misura di accompagnamento alla pensione è subordinata alla conclusione di accordi individuali di non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro.

SEGUE

La possibilità di accesso al contratto di espansione non è riconosciuta ai fini del conseguimento:

- a) della **pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi** di cui all'articolo 1, commi 239 e seguenti, della l. n. 228/2012,
- b) della **pensione anticipata c.d. quota 100 e quota 102** di cui all'articolo 14 del d.l. n. 4/2019,
- c) della **pensione anticipata c.d. opzione donna** di cui all'articolo 16 del d.l. n. 4/2019,
- d) della **pensione anticipata per i lavoratori cc.dd. precoci** di cui all'articolo 1, commi 199 e seguenti, della l. n. 232/2016

LA PRESTAZIONE

Per i lavoratori che accedono alla misura di accompagnamento alla pensione, **il datore di lavoro riconosce** per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, **un'indennità mensile**, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS.

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

Le prestazioni anzidette sono assistite da apposita garanzia fideiussoria presentata dal datore di lavoro (circolare n. INPS 88/2022).

La prestazione è cumulabile con altri redditi derivanti da attività di lavoro.

SEGUE

Quanto alla durata del trattamento di accompagnamento alla pensione, l'INPS ha precisato che la cessazione dell'indennità mensile potrebbe non coincidere con il momento della decorrenza della pensione.

Lo iato temporale – del tutto eventuale – si potrebbe verificare in conseguenza di un possibile incremento dei requisiti di accesso alla pensione in connessione all'andamento della speranza di vita che saranno determinati per il periodo 2025-2028 con apposito decreto del Ministero dell'Economia e del Lavoro.

Ai fini della presentazione della domanda di pensione, dunque, l'INPS raccomanda di verificare preventivamente gli incrementi della speranza di vita in vigore alla data di decorrenza della stessa (circ. INPS n. 88/2022).

LE AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE

Il versamento a carico dell'impresa per il finanziamento della misura di accompagnamento alla pensione e della contribuzione correlata è ridotto di un importo equivalente alla NASpl teoricamente spettante al lavoratore e di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa connessa alla NASpl teoricamente spettante.

Per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità che attuino dei piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica e che si impegnino a effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori «pensionabili», la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro opera per ulteriori 12 mesi.

LE FONTI

Il contratto di espansione rinvia la sua disciplina nel disposto di cui all'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015, rubricato «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183», così come novellato dall'art. 26 – quater del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

Sul contratto di espansione, l'INPS ha dettato specifiche istruzioni con la circolare n. 48/2021.