

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

Avv. Annachiara Lanzara

INQUADRAMENTO

Il contratto di espansione è un **accordo collettivo aziendale polifunzionale** finalizzato alla riorganizzazione e reindustrializzazione dell'attività aziendale attraverso:

- a. una modifica strutturale, in tutto o in parte, dei processi aziendali per il progresso e per lo sviluppo tecnologico dell'attività;
- b. un ricambio generazionale volto ad ottenere nuove professionalità per il tramite di assunzioni a tempo indeterminato (anche per il tramite di contratti di apprendistato professionalizzante- articolo 44 del d.lgs 81/2015);
- c. piani di riqualificazione professionale dei lavoratori già occupati per modificare le competenze professionali;
- d. **misure di accompagnamento alla pensione** per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi (5 anni) dalla prima decorrenza utile per il pensionamento.

Il contratto è compatibile con qualsiasi altro strumento previsto dal decreto legislativo n. 148 del 2015.

CHE COSA DEVE CONTENERE IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione deve prevedere:

- a. **un piano di assunzioni** temporalmente definito, con l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti compreso l'apprendistato professionalizzante;
- b. **la riduzione temporanea dell'orario di lavoro di tutti o di alcuni dei propri dipendenti** che saranno destinatari di specifiche attività formative e di un'integrazione straordinaria salariale pari a 18 mesi anche non continuativi;
- c. **la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti** che maturano il diritto alla pensione nei 60 mesi successivi alla cessazione del rapporto, riconoscendo loro una misura di accompagnamento alla pensione e la relativa stima dei costi per pagare l'indennità mensile e la contribuzione nel caso di pensionamento anticipato, da sostenere per un periodo di 24/36 mesi (per approfondimenti si vedano le successive slide).

La data di risoluzione del rapporto di lavoro per il 2023 non può essere successiva al 30 novembre 2023 (Circolare INPS n. 88/2022).

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 stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

LE NUOVE IMPRESE DESTINATARIE – BIENNIO 2022 E 2023

La possibilità di stipulare un contratto di espansione è stata prorogata anche nel biennio 2022-2023 dall'art. 1. comma 215, l. n. 234/2021 legge di bilancio per il 2022 che ha ridotto anche 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 anche alla Cassa integrazione per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

IL PIANO ASSUNZIONI

- Il piano assunzioni deve indicare il numero dei lavoratori da assumere e deve indicare i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione e di riorganizzazione.
- L'impresa può utilizzare tutte le agevolazioni previste dalla legge per l'assunzione di nuovo personale, come chiarito dall'INPS con il messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023.

IL PROGRAMMA DI ESODO

Possono accedere alla misura di accompagnamento alla pensione i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, 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 pari a 20 anni per tutti i lavoratori dipendenti ; a 5 anni per chi ha 71 anni; e il requisito dell'importo soglia per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995;
 - b) o della pensione anticipata: 41 anni e 10 mesi donne; 42 e 10 mesi uomini (requisiti validi fino al 2026).
- La misura di accompagnamento alla pensione è subordinata alla conclusione di accordi individuali di non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro e previo consenso esplicito in forma scritta dei lavoratori interessati.

IL PROGRAMMA DI ESODO DELLE IMPRESE O GRUPPI CON ORGANICO SUPERIORE A 1000

- Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, cosiddetto decreto lavoro, ha previsto che le imprese con più di 1000 dipendenti possono rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi successivi rispetto al termine originario fissato nel contratto di espansione stipulato entro il 31 dicembre 2022 e non ancora concluso.
- In ogni caso non si può modificare la spesa complessiva e il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.
- Questa rimodulazione deve avvenire con un accordo integrativo in sede ministeriale entro il 31 dicembre 2023.

TRATTAMENTI PENSIONISTICI ESCLUSI DAL CONTRATTO DI ESPANSIONE

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 PREVISTA NEL PIANO DI ESODO

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

LA PRESTAZIONE -CARATTERISTICHE

L'INPS con il messaggio n. 2419/2021 (a cui si rinvia per maggiori approfondimenti) ha precisato che tale indennità:

- è incompatibile con le pensioni dirette di vecchiaia o di anzianità; con l'assegno ordinario di invalidità (se è finalizzato alla pensione anticipata) e con la pensione di inabilità;
- non ha natura di trattamento pensionistico e di conseguenza non viene perequata automaticamente.

LA FIDEIUSSIONE E LA PROVVISITA

- Le prestazioni anzidette sono assistite da apposita garanzia fideiussoria presentata dal datore di lavoro a garanzia degli obblighi assunti con il contratto.
- Il datore di lavoro è altresì obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per l'erogazione dell'indennità e per la contribuzione figurativa (così nel testo normativo ma si tratta di quella correlata), altrimenti l'INPS non eroga le prestazioni.

DURATA DEL TRATTAMENTO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

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

- a. Il versamento a carico dell'impresa per il finanziamento della misura di accompagnamento alla pensione è ridotto di un importo equivalente alla NASpI teoricamente spettante al lavoratore per un periodo massimo di 24 mesi;
- b. Il versamento della contribuzione correlata per la pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa connessa alla NASpI teoricamente spettante.

Il residuo è carico dello Stato entro i limiti di spesa fissati dall'articolo 1, comma 215 della legge di bilancio per il 2021.

Per maggiori dettagli si rinvia al messaggio INPS n.2419 del 25 giugno 2021.

LE AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE O GRUPPI DI IMPRESE CON DIPENDENTI SUPERIORI A 1000

Per queste imprese o per questi gruppi di imprese 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 (per un totale di 36) per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della NASPI.**

Il residuo è carico dello Stato entro i limiti di spesa fissati dall'articolo 1, comma 215 della legge di bilancio per il 2021.

LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori che non possono beneficiare dello scivolo pensionistico e che pertanto restano nell'organico dell'impresa è consentita **una riduzione oraria che opera nel seguente modo:**

1. La riduzione media oraria non può superare il 30% dell'orario giornaliero, settimanale e o mensile di tutti i lavoratori interessati dal contratto di espansione.
2. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 % nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

Per questi lavoratori è prevista:

1. l'erogazione di una Cassa di integrazione straordinaria per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi;
2. **L'erogazione di programmi formativi e di riqualificazione descritti nel progetto di formazione che è parte integrante del contratto di espansione.**

Per la concessione di questi benefici, l'articolo 41 comma 7 del decreto legislativo n. 148/2015 prevede dei limiti di spesa a carico dello Stato.

IL PROGETTO DI FORMAZIONE

Il progetto deve:

1. contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al lavoratore le competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito;
2. descrivere i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche iniziali e finali;
3. essere distinto per categorie;
4. deve garantire il recupero occupazionale dei lavoratori interessati nella misura minima del 70% come stabilito dall'articolo 1, comma 1, lettera f, del decreto del ministero del lavoro n. 94033 del 13 gennaio 2016.
5. Ai lavoratori interessati si applica in quanto compatibile l'articolo 24 -bis (accordo di ricollocazione) del decreto legislativo n. 148 del 2015.

LE FONTI

Il contratto di espansione è disciplinato dall'articolo rinviene la sua disciplina nel disposto di cui all'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015, comma 5-bis, così come sostituito dall'art. 26 – quater del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

Per maggiori chiarimenti e approfondimenti, l'INPS ha dettato specifiche istruzioni con:

- a. la circolare n. 48/2021 illustra la disciplina del contratto di espansione;
- b. Il messaggio n. 2419/2021 contiene le istruzioni operative per le imprese;
- c. Il messaggio n. 3252/ 2021 contiene le indicazioni operative per le imprese con lavoratori iscritti alla gestione pubblica;
- d. la circolare n. 88/2022 che illustra le novità introdotte dalla legge di bilancio per il 2022.