

Il prepensionamento del contratto di espansione

Le FAQ della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con le risposte ai quesiti più frequenti in materia

L'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale è intervenuto a disciplinare sul piano operativo il prepensionamento del contratto di espansione attraverso la circolare n. 48/2021, nella quale sono contenuti ulteriori elementi degni di esame e approfondimento. L'ampia circolare regolamentare, condivisa con il Ministero del Lavoro, riepiloga la rinnovata formulazione dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015 che regola la misura di sostegno e in particolare l'avvio e gestione dei piani concordati di esodo aziendale (di cui al comma 5-bis dell'articolo 41) dei lavoratori prossimi alla pensione, affidando a successivi messaggi la definizione degli aspetti più di dettaglio.

Le principali novità del contratto di espansione, modificato dalla legge di Bilancio 2021 per consentire un maggiore utilizzo di questo strumento da parte delle aziende, e le ultime indicazioni fornite dall'Inps sono state al centro del webinar "Contratto di espansione", organizzato il 9 aprile 2021 fra esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, dirigenti dell'Istituto e rappresentanti di Confindustria, da cui sono emersi utili indirizzi interpretativi che si propongono di risolvere gli ultimi nodi applicativi residui. Il presente Approfondimento riepiloga, sotto forma di FAQ, quanto emerso nel corso del confronto.

1. Quali le novità emergono rispetto al prepensionamento del contratto di espansione del 2019-2020, normato dall'articolo 41, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015 e mai posto effettivamente in essere?

Alcuni elementi sono in continuità rispetto alla previgente normativa. Ad esempio, resta identica la procedura di natura sindacale, modellata sull'articolo 24 dello stesso decreto del *Jobs Act* dedicato agli ammortizzatori sociali: il datore di lavoro la attiva con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria presso il Ministero del Lavoro. Si allarga la platea delle aziende destinatarie, che da più di 1.000 unità lavorative per singola impresa, passano per il solo prepensionamento a imprese, riunite anche in gruppo, con un organico complessivo di almeno 250 unità lavorative. Le novità più corpose riguardano gli abbattimenti di costo riconosciuti ai datori di lavoro con più di 1.000 unità lavorative.

La durata massima dello scivolo rimane invece fissata a 60 mesi, con uscita prevista entro il 30 novembre 2021, come chiarito dalla circolare n. 48 di quest'anno.

Nella nuova formulazione non viene più riconosciuta la NASpl al lavoratore, dunque questi non dovrà richiedere alcuna prestazione all'Inps fino al pensionamento (che richiederà la tradizionale domanda di accesso a pensione a suo carico) e la prestazione di esodo sarà pienamente compatibile con qualsiasi altro reddito da lavoro percepito durante i mesi di accompagnamento alla pensione.

2. Come è possibile identificare la platea dei lavoratori che possono aderire all'esodo del prepensionamento del contratto di espansione?

Si tratta di dipendenti a tempo indeterminato, anche dirigenti e apprendisti, iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria gestite dall'Inps che abbiano manifestato esplicito consenso di adesione all'accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e risolvano consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021. Questi lavoratori dovranno trovarsi, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile ai due trattamenti pensionistici principali del nostro ordinamento:

- pensione di vecchiaia (avendo maturato il requisito 20 anni di contribuzione e il requisito dell'importo soglia per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995);
- prima della pensione di vecchiaia.

3. Ai lavoratori in esame si applicano gli adeguamenti a speranza di vita *ex lege* n. 122/2010, che dal 2021 al 2026 potrebbero impattare sulla pensione di vecchiaia?

Per la verifica del requisito anagrafico e contributivo dei lavoratori in esodo si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita, disposti su base biennale con

decreto ministeriale. Grazie alla estensione operata dall'Istituto in virtù della lettura teleologica data dal Ministero del Lavoro del comma 9 dell'articolo 41, in nessun caso i requisiti per il diritto alla pensione (di vecchiaia o anticipata), vigenti al momento dell'adesione alle procedure di prepensionamento del contratto di espansione, possono essere modificati da leggi o atti aventi forza di legge successivi, costituendo una vera e propria clausola di garanzia anti-esodati.

4. Quali sono gli elementi che possono aiutare i datori di lavoro a quantificare preventivamente la spesa a carico dello Stato (quantificazione dello sconto calcolato sulla base del valore della NASpl)?

I datori di lavoro che siglino il contratto di espansione presso il Ministero del Lavoro, per consentire all'Istituto di procedere al corretto monitoraggio delle risorse accantonate dalla L. n. 178/2020, devono fornire autonomamente la stima dei costi previsti a copertura del beneficio di cui al citato comma 5-bis dell'articolo 41, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, comprensivi del *decalage* cui va incontro la NASpl a partire dal quarto mese. Nel caso dei lavoratori accompagnati a pensione anticipata, questo includerà anche il valore della contribuzione figurativa che ha un massimale mensile (pari a 1.4 volte il valore dell'imponibile massimo della indennità economica di disoccupazione), ma senza alcun *decalage*. Risulta più prudente quantificare il massimo del valore economico della indennità, nonché – non sapendo nel momento della sigla dell'accordo presso il Ministero del Lavoro – quale lavoratore parteciperà all'esodo diretto alla pensione di vecchiaia e quale verso la pensione anticipata, computando sempre la contribuzione figurativa che sarà riconosciuta sotto forma di sconto al datore di lavoro solo nel caso di futuro accesso a pensione anticipata.

5. Nei 60 mesi di durata massima dello scivolo sono inclusi anche i 3 mesi di finestra previsti dall'articolo 15 del D.L. n. 4/2019 solo per la pensione anticipata?

Sì. Come già chiarito dall'Istituto per gli assegni straordinari dei fondi bilaterali e per la isopensione Fornero, un accompagnamento a pensione deve esaurirsi prima della materiale decorrenza della pensione, dunque nei 60 mesi di durata massima dello scivolo dovrà essere computata anche la finestra pari a 3 mesi per la pensione anticipata.

6. Come riepilogare i costi a carico del datore di lavoro per l'accesso al prepensionamento?

Il costo "lordo" del datore di lavoro, **al netto degli eventuali interessi per la polizza fideiussoria**, è pari alla pensione maturata al momento del recesso (erogata su 13 rate annue) e, solo nel caso dell'accompagnamento verso la pensione anticipata, questo prevede anche la contribuzione correlata (aliquota IVS applicata alla retribuzione media mensile degli ultimi 48 mesi) fino al compimento dei requisiti pensionistici per pensione anticipata.

Le riduzioni di costo a favore del datore di lavoro sono le seguenti:

- **Prima decorrenza utile: pensione di vecchiaia**

Il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile **è ridotto**, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

Importo indennità - importo equivalente NASpl

- **Prima decorrenza utile: pensione anticipata**

Il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile **è ridotto**, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

Inoltre, il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali **è ridotto**, sempre per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 22/2015.

Importo indennità - importo equivalente NASpl

Contribuzione correlata - contribuzione figurativa NASpl

La riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, dove ricorrano i presupposti previsti al comma 5-bis per datori di lavoro con più di 1.000 unità lavorative ed impegno alle assunzioni in proporzione 1:3 rispetto agli esodati, opera per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica di prestazione NASpl al lavoratore.

7. Quali sono le aziende destinatarie del prepensionamento del contratto di espansione? Solo quelle destinatarie della CIGS ai sensi del D.Lgs. n. 148/2015?

La platea eleggibile è quella chiarita dai commi 1 e 1-bis dell'articolo 41 del citato D.Lgs. n. 148/2015. La legge di Bilancio del 2021 (L. 178/2020), con l'art. 1, comma 349, per il solo anno 2021, ne ha disposto l'applicazione alle imprese con organico non inferiore a 250 unità lavorative, soglia raggiungibile anche per mezzo di aggregazioni stabili con finalità produttive o di servizi, anche con un gruppo di imprese, innovando il precedente indirizzo del Ministero del Lavoro (Circ. 16/2019 del Ministero del Lavoro). Solo per accedere alla CIGS del c. 7 è richiesto un organico pari ad almeno 500 unità lavorative. Il prepensionamento è aperto anche alle imprese che non rientrino in campo CIGS (la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria è richiamata solo per determinare la media occupazionale aziendale, visto che si applicano i medesimi criteri di computo utilizzati per la CIGS).

8. Nel caso di gruppi di imprese, sono computati quale unico soggetto che attivi il prepensionamento anche i soggetti che abbiano sottoscritto un contratto di rete?

Il tenore letterale dell'articolo 41, comma 1-bis, non fa esplicito riferimento al contratto di rete come definito dall'articolo 3, comma 4-ter, D.L. n. 5/2009, anche se la formula degli accordi contrattuali fra aziende introdotta dalla circolare Inps n. 48/2021 consente di leggere fra tali accordi contrattuali anche tale istituto. Sono in corso ulteriori approfondimenti su tale materia.

9. In caso di raggruppamento di imprese, le assunzioni a tempo indeterminato obbligatorie previste dal contratto di espansione devono essere perfezionate solo nella medesima impresa dove avviene il prepensionamento?

No, in tale caso le assunzioni possono essere effettuate anche soltanto da alcune aziende del medesimo gruppo o della stabile aggregazione. La riduzione dei versamenti troverà applicazione sempre e solo nelle imprese esodanti, essendo lo sconto relativo ai soli costi di prepensionamento.

10. È previsto il pagamento del ticket licenziamento NASpl a carico del datore di lavoro esodante?

Per le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del contratto di espansione stipulato ai sensi dell'articolo 41, comma 5, del decreto legislativo n. 148/2015 questo era teoricamente dovuto (biennio 2019-2020); infatti, con la circolare del 19 marzo 2020 n. 40 l'Istituto aveva precisato che in tali casi sussisteva l'obbligo del datore di lavoro di versamento del cosiddetto ticket di licenziamento (art. 2, cc. 31-35, legge n. 92/2012). Le risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi del comma 5-bis dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015 come formulato dalla legge n. 178/2020 non prevedono alcun versamento di ticket NASpl visto che l'indennità di disoccupazione non è dovuta al lavoratore, ma solo utilizzata quale mero parametro convenzionale per quantificare lo sconto sui costi di prepensionamento riconosciuto all'impresa esodante a carico dello Stato.

11. Il recesso propedeutico all'ingresso nello scivolo del contratto di espansione entro il 30 novembre 2021 rientra nella casistica del licenziamento collettivo? Si può ancora parlare di procedura di mobilità non oppositiva con possibili interferenze rispetto al divieto di licenziamento da ultimo prorogato dal D.L. n. 41/2021?

No. La dicitura di procedura di licenziamento collettivo con mobilità non oppositiva, richiamata dal Ministero del Lavoro con circolare n. 16/2019, e applicabile solo al prepensionamento del comma 5 dell'articolo 41 del D.Lgs. n. 148/2015, non appare più valida per il prepensionamento ex art. 41, comma 5-bis. Infatti, i lavoratori devono preventivamente manifestare all'azienda un esplicito consenso in forma scritta e poi sottoscrivere un accordo individuale di non opposizione. Tale procedura esclude dunque

un recesso unilaterale, lasciando spazio unicamente a una risoluzione consensuale fra le parti. Tale impostazione consente di dedurre che non vi è alcun conflitto delle risoluzioni nell'ambito del contratto di espansione ex articolo 41, comma 5-bis, con il divieto di licenziamento per GMO di natura economica e di licenziamento collettivo.

12. Quali sono le principali differenze fra il prepensionamento dell'articolo 4 commi da 1 a 7-ter, della L. 92/2012 (cd. isopensione) e quello del contratto di espansione?

Si propone di seguito una tabella riepilogativa delle principali differenze fra i due istituti. Si nota a margine come la futura prestazione pensionistica degli accompagnati a pensione di vecchiaia nel contesto del contratto di espansione sarà inevitabilmente meno conveniente rispetto a quella dei lavoratori accompagnati a pensione con contratto di espansione. Questo perché nel caso dell'accompagnamento a pensione con contratto di espansione verso la pensione di vecchiaia il datore di lavoro esodante non versa alcun contributo, "congelando" così la futura pensione rispetto alla prestazione di esodo.

Nel caso della isopensione, invece, il datore di lavoro versa a suo carico la contribuzione durante lo scivolo anche nel caso di accompagnamento verso la pensione di vecchiaia. Per chi viene accompagnato a pensione anticipata, l'importo della pensione a valle dello scivolo in espansione o isopensione sarà identico, fatto salvo il maggior risparmio a favore della sola azienda esodante.

	ISOPENSIONE FORNERO (art. 4, commi 1-7ter, L. n. 92/2012)	NUOVO SCIVOLO CONTRATTO DI ESPANSIONE (Art. 41, comma 5-bis, D.Lgs. n.148/2015)
DIMENSIONE AZIENDALE	Più di 15 dipendenti	Almeno 250 unità lavorative (anche in gruppo di imprese)
ACCORDO SINDACALE	Accordo firmato con organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale	Contratto siglato con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le relative RSA/RSU se presenti in azienda
CONTENUTO DELL'ACCORDO	Numero di lavoratori da accompagnare a pensione con criterio di volontarietà o nell'ambito di un licenziamento collettivo	Piano di reindustrializzazione e riorganizzazione che preveda: <ol style="list-style-type: none"> a) Nuove assunzioni a tempo indeterminato/apprendistato II livello b) Eventuale CIGS per max 18 mesi e/o <ul style="list-style-type: none"> • Piano di esodo di durata massima di 5 anni • Programma di formazione/riqualificazione dei lavoratori certificato

APPLICABILITÀ DELL'ISTITUTO	Stabile se la durata dello scivolo è di massimo 4 anni; accordi siglati fino al 2023 se lo scivolo dura 7 anni	Sperimentale fino alla fine del 2021
MODALITÀ DEL RECESSO	Risoluzione consensuale o licenziamento collettivo	Risoluzione consensuale
ATTIVABILITÀ DELL'ISTITUTO ATTRAVERSO FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE	No	Si
PENSIONE VERSO CUI SI PUÒ ACCOMPAGNARE CON LO SCIVOLO	<p>a) Pensione di vecchiaia (67 anni e 20 anni di contributi)</p> <p>b) Pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini + 3 mesi di finestra)</p>	<p>a) Pensione di vecchiaia (67 anni e 20 anni di contributi)</p> <p>b) Pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini + 3 mesi di finestra)</p>
GARANZIE PENSIONISTICHE	<u>Nessuna</u> : se i requisiti pensionistici cambiano durante lo scivolo, il lavoratore dovrà raggiungere i nuovi requisiti richiesti in uscita	<u>Totale</u> : il lavoratore esodato manterrà i requisiti pensionistici vigenti al momento dell'esodo anche nel caso di successivi cambiamenti normativi intervenuti nel frattempo, salvi adeguamenti a speranza di vita ex lege n. 122/2010
DURATA DELLO SCIVOLO	<u>Ordinariamente</u> max 48 mesi; <u>Se attivato entro il 30 novembre 2023</u> , max 84 mesi (7 anni) inclusa l'eventuale finestra della pensione anticipata	60 mesi (5 anni) con decorrenza ultima al 30 novembre 2021 inclusa l'eventuale finestra della pensione anticipata
MODALITÀ PER SOSTENERE L'ONERE	Pagamento in unica soluzione a Inps o rateale con garanzia fideiussoria	Pagamento in unica soluzione a Inps o rateale con garanzia fideiussoria

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:
Antonello Orlando