

Articolo 1, comma 215 **(Contratto di espansione)**

Il comma 215 prolunga il periodo di sperimentazione del contratto di espansione agli anni 2022 e 2023, prevedendo per i medesimi anni che il limite minimo di unità lavorative in organico per poter accedere al beneficio non possa essere inferiore a cinquanta

La disposizione modifica l'art. 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che istituisce il contratto di espansione (su cui, in generale, v. *infra*) prevedendo:

- **al comma 1, l'estensione del periodo di sperimentazione del contratto di espansione**, attualmente previsto per gli anni 2019, 2020 e 2021, **agli anni 2022 e 2023**. Tale estensione, fatto salvo quanto disposto dal comma 1-ter (*cf. infra*), **riguarda le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative (lett. a) della disposizione in esame)**;
- **al comma 1-ter**, introdotto dalla disposizione in esame, la possibilità, **per gli anni 2022 e 2023, di accedere al contratto di espansione per i lavoratori dipendenti da imprese con organico non inferiore a cinquanta unità lavorative** (per il solo anno 2021 l'organico minimo è stato di 100 unità), anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi (**lett. b) della disposizione in esame)**;

La Relazione tecnica quantifica i maggiori oneri della disposizione nella tabella seguente:

Maggiori oneri per prestazioni e coperture figurative
(+ effetti *positivi per la finanza pubblica*; - *effetti negativi per la finanza pubblica*)
(*importi in milioni di euro*)

| Anno. | Numero beneficiari | Maggiori oneri | | |
|-------|--------------------|----------------|----------------------|--------|
| | | Prestazioni | Coperture figurative | totale |
| 2022 | 41.000 | -84,6 | -70,0 | -154,6 |
| 2023 | 41.000 | -255,1 | -213,9 | -469,0 |
| 2024 | 41.000 | -171,8 | -145,3 | -317,1 |
| 2025 | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2026 | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

- **al comma 5-bis, in relazione ai benefici dei contratti di espansione derivanti dagli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022 tra lavoratori e datori di lavoro, la determinazione di un ulteriore limite di spesa, pari a 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e 48,4 milioni di euro per l'anno 2026. La dotazione finanziaria sopra descritta, infatti, si aggiunge a quella attualmente prevista dal comma 5-bis entro il limite complessivo di spesa di 117,2 milioni di euro per l'anno 2021, 132,6 milioni di euro per l'anno 2022, 40,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 30,4 milioni di euro per l'anno 2024. (lett. c) della disposizione in esame);**

I benefici in esame spettano ai lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati; **ad essi, 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 versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.**

Stima degli oneri derivanti dall'applicazione del Contratto di espansione ad aziende con organico superiore a 50 addetti dal 2022 al 2023 (+ *effetti positivi per la finanza pubblica*; - *effetti negativi per la finanza pubblica*)
(*Importi in milioni di euro*)

| <i>Anno</i> | <i>Prestazione</i> | <i>Copertura fig.</i> | <i>Totale</i> |
|-------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| 2022 | -55,0 | -25,4 | -80,4 |
| 2023 | -150,2 | -69,4 | -219,6 |
| 2024 | -180,7 | -83,5 | -264,2 |
| 2025 | -118,7 | -54,9 | -173,6 |
| 2026 | -33,1 | -15,3 | -48,4 |
| 2027 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

- **al comma 7, si sostituisce la clausola di quantificazione finanziaria** entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019, di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di 101 milioni di euro per l'anno 2021, di **256,6 milioni di euro per l'anno 2022, di 469,0 milioni di euro per l'anno 2023, e di 317,1 milione di euro per l'anno 2024**, con riferimento alle ipotesi contenute nel medesimo comma di riduzione dell'orario di lavoro a vantaggio dei lavoratori che non si trovino nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dai commi 5 e 5-bis e quindi di godere del trattamento pensionistico anticipato ivi previsto (**lett. d), della disposizione in esame**).

• *Il contratto di espansione*

L'**articolo 26-quater del [decreto legge numero 34 del 2019](#)** ha introdotto, per gli anni 2019, 2020 e 2021, la possibilità di accedere al pensionamento (anticipato o di vecchiaia) 5 anni prima del raggiungimento dei requisiti richiesti.

Tale possibilità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti da imprese con più di **1.000 addetti - ridotti a 100 per il solo 2021** dal decreto Sostegni-*bis* (art. 39 del [D.L. 73/2021](#)) - che hanno stipulato un contratto di espansione volto a garantire nuove assunzioni e che si trovino **a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto a tali forme di pensione**. Previo esplicito consenso scritto degli interessati, il datore di lavoro riconosce, a fronte della risoluzione del rapporto, per tutto il periodo intercorrente fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Peraltro, qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Il contratto di espansione prevede una **riduzione del versamento a carico del datore di lavoro** per la suddetta indennità mensile pari al valore della NASpI per un massimo di 24 mesi. Tale riduzione opera per ulteriori 12 mesi nel caso di imprese o gruppi con più di 1.000 dipendenti che si impegnano ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso.

Come specificato nella [circolare INPS n. 48 del 2021](#), l'indennità mensile è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti delle suddette imprese, assunti con contratto a tempo indeterminato, iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'INPS, e abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021. La medesima circolare precisa inoltre precisa che l'indennità mensile può essere riconosciuta anche in favore dei dirigenti e dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Per la definizione di **contratto di espansione**, si rimanda all'[articolo 41 del D.Lgs. 148/2015](#) - come modificato dal richiamato art. 26-*quater* del [D.L. 34/2019](#) - il quale riconosce alle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative (100 per il solo 2021), nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese stesse che comportano una strutturale modifica dei processi aziendali, la possibilità di avviare una procedura di consultazione finalizzata alla **stipulazione in sede governativa del predetto contratto di espansione con il Ministero del lavoro** e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di espansione - che deve essere accompagnato dal progetto di formazione e di riqualificazione che l'impresa è tenuta a presentare - è di natura gestionale e **deve contenere**:

- il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- la programmazione temporale delle assunzioni;
- l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante;
- relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al predetto scivolo pensionistico.

Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare dell'anticipo pensionistico è consentita una riduzione oraria; la riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione e, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. In tali casi, in deroga alla normativa generale, **l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi**, anche non continuativi.