

# UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE: il contratto di espansione rinnovato nel biennio 2022-2023

**L**a Legge n. 234/2021 ha disposto una proroga biennale del contratto di espansione, mantenendolo nell'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015. Il contratto di espansione era stato già oggetto di una proroga annuale dalla L. n. 178/2020 (la manovra del 2021) con una scadenza portata alla fine del 2021.

## LE NOVITÀ

Come ricordato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2022 (al punto 16), il comma 215 della legge di bilancio del 2022 ha posto sul tavolo due interventi, indirizzato uno nel senso di proseguire la sperimentazione dell'espansione anche per gli anni 2022 e 2023 assegnando nuove e diverse risorse finanziarie a copertura dei diversi strumenti che compongono il contratto di espansione. Il secondo prevede un allargamento della platea delle aziende che ne potranno godere. Infatti, il valore minimo di organico aziendale, indicato al comma 1 dell'articolo 41, con l'intervento novativo apportato dal comma 215 della Legge n. 234/2021 è stato modificato con l'introduzione del comma 1-ter, efficace solo per gli anni 2022 e 2023: il requisito del limite minimo di dipendenti in organico, per accedere sia al prepensionamento del comma 5-bis, sia alla Cigs del comma 7, è ora individuato in un organico di almeno cinquanta unità lavorative, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi. Resta fermo il valore soglia pari a più di 1.000 unità lavorative nel caso del *bonus* maggiorato da fruire per le grandi aziende o i

grandi gruppi nel caso di prepensionamenti che mantengano il rapporto di 1:3 fra lavoratori neoassunti a tempo indeterminato e lavoratori esodati.

## LE CONTINUE MODIFICHE NORMATIVE

Va ricordato come il contratto di espansione, dopo le modifiche introdotte dalla L. n. 178/2020, era passato da un requisito di soglie occupazionali molto restrittivo (l'accesso ai suoi strumenti era consentito solo a imprese con più di 1.000 unità lavorative, senza possibilità di riunirsi in gruppo secondo l'interpretazione del Ministero del Lavoro) a un doppio requisito, diversificato a seconda dello strumento utilizzato: almeno 250 unità lavorative nel caso del prepensionamento della durata massima quinquennale e 500 unità lavorative per l'accesso alla Cigs derogatoria senza contributo addizionale a carico dell'azienda. Il decreto Sostegni *Bis* (D.l. n. 73/2021) ha previsto fino alla fine del 2021 che entrambi i requisiti vengano abbassati a una soglia dimensionale ancora più accessibile, pari ad almeno 100 unità lavorative, finanziando nuovamente l'espansione. Il prepensionamento sarebbe dovuto avvenire entro il 30.11.2021, fino alla proroga biennale disposta dalla nuova manovra.

## GLI STRUMENTI DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione è uno strumento plurifase che consente ai datori di lavoro di riorganizzarsi non solo con un forte ricambio generazionale favorito da un finanziamento pubblico, ma anche di dotare le proprie risorse



## UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE:

### IL CONTRATTO DI ESPANSIONE RINNOVATO NEL BIENNIO 2022-2023

se di nuove competenze con un processo di *upskilling* certificato che potrà godere della riduzione del costo del lavoro di una forma di Cigs completamente gratuita e in deroga rispetto ai limiti di fruizione biennali nell'arco del quinquennio mobile generalmente disposti dal D.lgs. n. 148/2015. In particolare, l'impresa che sigli un accordo presso il Ministero del Lavoro alla presenza delle oo.ss. e/o delle proprie rsa/rsu, insieme al prepensionamento quinquennale per esodare parte dei lavoratori dovrà programmare, d'intesa con i sindacati, nuove assunzioni a tempo indeterminato o anche in apprendistato di II tipo; per le imprese sotto i 1.000 lavoratori o che comunque non vogliano sottoscrivere un accordo con maggiori *bonus* a riduzione dei costi di esodo il numero dei neoassunti è libero e non specificato dalla norma. La sottoscrizione del contratto prevede anche l'obbligo di inserire un piano di formazione, esterna, ma anche interna o *on the job*, che sia certificata da un soggetto terzo. Il progetto formativo dovrà descrivere i contenuti formativi e le modalità concrete di *training*, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali. Tale piano formativo permetterà anche l'utilizzo di una cigs derogatoria senza alcun contributo addizionale a carico del datore di lavoro (come definitivamente chiarito da Inps con la sua doppietta di circolari n. 98 e n. 143 del 2020). In riferimento alla compatibilità del contratto di espansione con gli altri ammortizzatori sociali, il par. 7 della Circolare del Ministero del Lavoro n. 16/2019 aveva specificato che questo poteva essere siglato anche quando l'impresa la cui struttura organizzativa sia articolata in diverse unità produttive o in strutture con missioni produttive diverse avesse in corso, in sedi diverse da quella coinvolta dalle finalità del contratto di espansione, gli altri ammortizzatori sociali del D.lgs. n. 148/2015, per

esempio con forme di integrazione salariale in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione anche se collegati sotto un profilo organizzativo.

#### IL PREPENSIONAMENTO

Il lavoratore che volontariamente manifesterà all'azienda il proprio interesse all'esodo sarà accompagnato verso la pensione percependo per una durata massima di 5 anni un assegno pari alla pensione maturata al momento del recesso con una garanzia (prevista dal comma 9) a protezione di qualsiasi riforma delle pensioni per lui peggiorativa. La procedura amministrativa è stata analiticamente descritta dall'Istituto con la circolare n. 48/2021. I costi del datore di lavoro variano a seconda del tipo di pensionamento raggiunto dai lavoratori dopo lo scivolo. Se questi sono più ridotti per chi è accompagnato in vecchiaia (assegno in 13 rate annue pari alla pensione maturata ridotto del valore della Naspi), nel caso della pensione anticipata (accessibile a chi ne maturi i requisiti contributivi prima dell'età di vecchiaia) si unirà il costo della contribuzione correlata a carico del solo datore di lavoro e calcolata sulla media mensile dell'imponibile previdenziale dell'ultimo quadriennio. L'Istituto ha fornito nel messaggio n. 2419 del 2021 una schematizzazione utile dei costi del prepensionamento:

A	B	C	D
importo mensile lordo della prestazione X	sommatorie importo NASpl con relativo <i>décalage</i> (durata NASpl teoricamente spettante - max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X	importo settimanale contribuzione figurativa NASpl X
numero di mensilità della prestazione (e eventuali ratei di 13° del primo e dell'ultimo anno)		numero settimane	numero settimane

Costo del piano di esodo:  $(A - B) + (C - D)$ . Le voci relative alla contribuzione (C e D) vengono inserite solo nel caso di prestazione finalizzata alla pensione anticipata.

## UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE:

### IL CONTRATTO DI ESPANSIONE RINNOVATO NEL BIENNIO 2022-2023

I costi a carico del datore di lavoro del prepensionamento vengono quindi ridotti grazie a una “provvista” riconosciuta a compensazione rispetto al costo lordo e pari alla Naspi maturata, che registrerà il decremento mensile del 3% a partire dal 6° o 8° mese, come disposto dalla stessa L. n. 234/2021 a seconda dell'età del soggetto al momento dell'esodo. La dote del prepensionamento potrà risultare meno conveniente per i lavoratori diretti verso il pensionamento di vecchiaia dal momento che, in questo percorso, non sarà riconosciuta dal datore esodante alcuna contribuzione correlata (invece obbligatoria in isopensione anche nel caso di

accompagnamento a vecchiaia); conseguentemente il futuro assegno pensionistico successivo allo scivolo sarà quasi identico rispetto all'assegno di espansione.

Va però ricordato che durante il prepensionamento il lavoratore, al contrario dell'assegno straordinario della maggioranza dei fondi bilaterali, potrà cumulare senza alcuna riduzione l'assegno di espansione con qualsiasi reddito di lavoro dipendente, assimilato, autonomo o d'impresa, senza nemmeno alcun obbligo di comunicazione preventiva a Inps o all'ex datore di lavoro.