

Economia della sostenibilità  
tra condivisione politica ed evoluzione normativa:  
integrazione della sostenibilità nell'organizzazione e nella gestione  
aziendale e sviluppo delle competenze delle relative aree  
professionali - Terza Parte

**Il ricambio generazionale in azienda**  
-  
**l'esperienza dei contratti di espansione**

# **Il contratto di espansione**

## **Riferimenti normativi**

- 1. art. 41 comma 5 bis del D.Lgs.148/2015**
- 2. Circolare Inps n. 48 del 24/03/2021**
- 3. Circolare Inps n. 88 del 25/07/2022**

## L'evoluzione della normativa

- Il **D.L.30 aprile 2019,n.34**, convertito con modificazioni dalla **L. 28 giugno 2019 n.58** ha introdotto il contratto di espansione in via sperimentale per gli anni 2019-2020 riformulando l'**art.41 del D.Lgs.14 settembre 2015, n.148** che originariamente disciplinava i contratti di solidarietà espansiva.
- **L'art. 1, comma 349, della L. 30 dicembre 2020, n. 178** ha riformulato l'art. 41, estendendo la sperimentazione fino al 2021 ed introducendo i commi 1-bis e 5-bis.

## L'evoluzione della normativa

- **L'art. 1, comma 215, della L. 30 dicembre 2021, n. 234** ha riformulato l'art. 41, estendendo la sperimentazione fino al 2023 ed introducendo i commi 1-ter.

## **Finalità della normativa**

E' uno Strumento di ricambio generazionale dei lavoratori nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che necessitano di nuove e diverse competenze professionali.

## Finalità della normativa

Il Contratto di espansione può prevedere:

- la programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente, a cui viene riconosciuto un trattamento di cigs per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi;
- L'esodo dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi (cinque anni) dal conseguimento della pensione, ai quali è riconosciuta un'indennità mensile fino al pensionamento (commi 5 e 5 bis dell'art. 41; circolare INPS n. 48/2021 e n. 88/2022)

## **Limiti di spesa – programma di esodo**

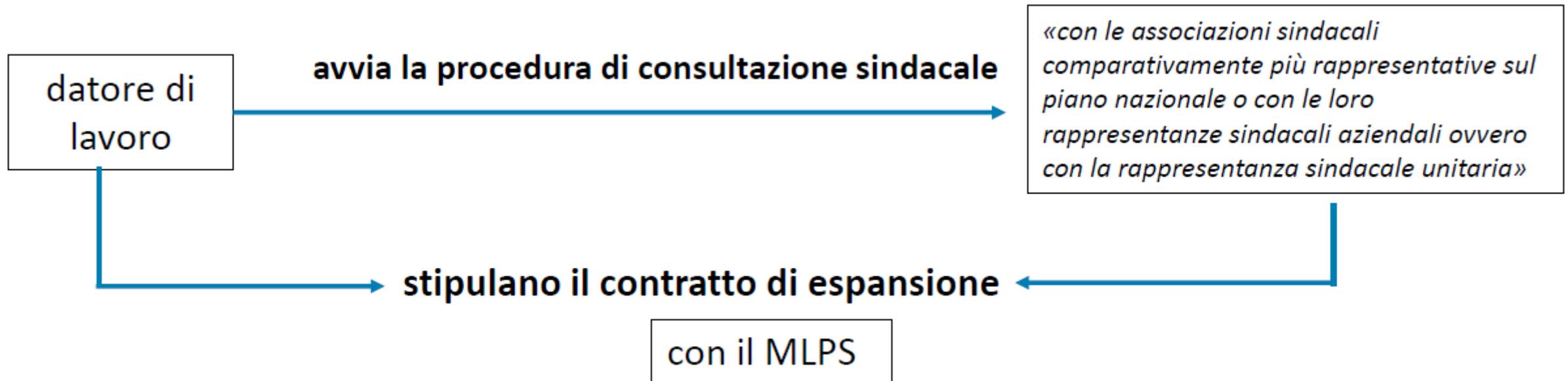
La normativa individua i limiti di spesa previsti  
per gli anni 2023, 2024, 2025 e 2026

La verifica e il monitoraggio della spesa sono affidati all'Inps

## Imprese destinatarie del contratto di espansione

- Imprese (o gruppi di imprese) con più di 1 000 lavoratori dipendenti di qualunque qualifica (inclusi i dirigenti, lavoratori a domicilio, lavoratori assenti non sostituiti) Si applica il criterio della media occupazionale nel semestre precedente (o periodo inferiore per le imprese più recenti) alla data di sottoscrizione del contratto di espansione
- Esclusivamente per il 2022/2023 per effetto della modifica introdotta dall'art 1 comma 215 della legge 234/2021 possono stipulare il contratto di espansione le imprese con almeno 50 dipendenti
- Per i gruppi di imprese o raggruppamenti stabili e con un'unica finalità produttiva o di servizi, gli organici sono calcolati in modo complessivo Il raggruppamento dev'essere costituito in forma scritta prima del contratto di espansione e deve permanere durante tutta la durata dello stesso

## Stipula contratto di espansione - procedimento



## **Lavoratori destinatari indennità di espansione**

### **Art. 41 Comma 5 bis**

L'indennità è prevista per i dipendenti a tempo indeterminato anche dirigenti e apprendisti, iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria gestite dall'Inps che:

a) abbiano aderito al contratto di espansione e abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023

b) si trovino, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile dei seguenti trattamenti pensionistici:

- Pensione di vecchiaia art 24 commi 6 e 7 del decreto legge n 201 2011 (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)
- Pensione anticipata art 24 comma 10 del decreto legge n 201 2011

## **Lavoratori destinatari indennità di espansione**

### Casi particolari

- l'indennità NON è riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi, della pensione anticipata «quota 103 » e «opzione donna», nonché della pensione anticipata per i lavoratori «precoci»
- ☐
- l'indennità mensile è riconosciuta in favore dei titolari di assegno ordinario di invalidità (legge n 222 1984 solo nei casi in cui gli stessi, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, si trovino a non più di 60 mesi - 5 anni - dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni)

## L'indennità mensile: durata

- L'indennità mensile è corrisposta per il periodo intercorrente **tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.**
- Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro **è tenuto al versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.**

## L'indennità mensile: importo spettante al lavoratore

il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, 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, così come determinato dall'INPS

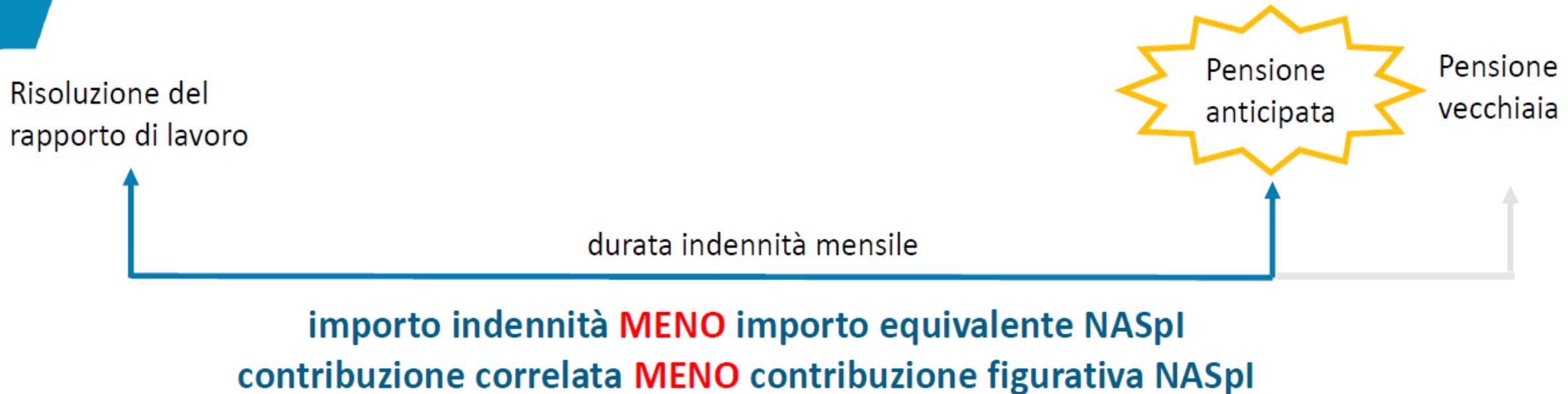
Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

## L'indennità mensile: versamento a carico datore di lavoro

A norma del comma 5 bis, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art 1 del decreto legislativo n 22/2015 e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'art 12 del medesimo decreto legislativo n 22/2015

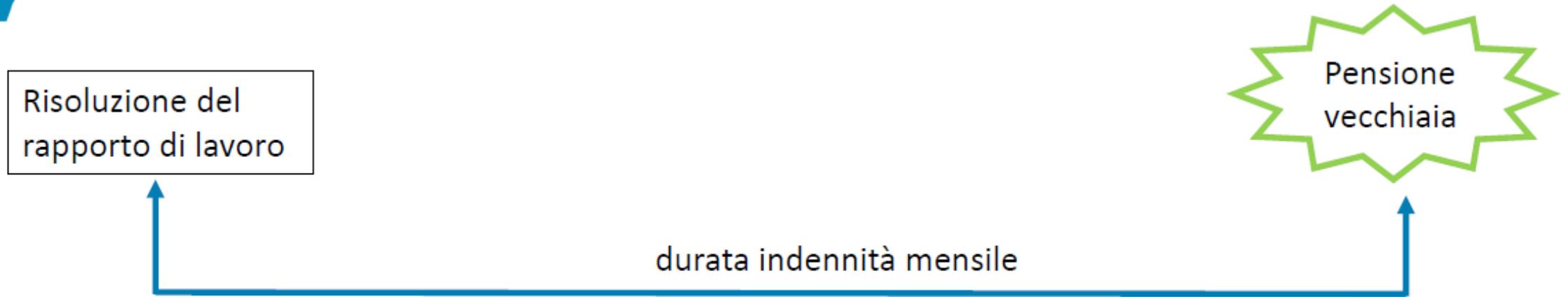
## Il ricambio generazionale in azienda – l'esperienza dei contratti di espansione

### Esempio 1 – prima decorrenza utile pensione anticipata



## Il ricambio generazionale in azienda – l'esperienza dei contratti di espansione

### Esempio 2 – prima decorrenza utile pensione di vecchiaia



## **L'ulteriore riduzione dell'onere per le imprese con un organico superiore a 1000 unità lavorative**

La riduzione dei versamenti opera per ulteriori 12 mesi per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1 000 unità lavorative che:

- attuino dei piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei
- all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere si impegnino a effettuare almeno n 1 assunzione per ogni 3 lavoratori che abbiano prestato il consenso all'esodo
- assumano lavoratori con un profilo professionale compatibile con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione esplicitati nel contratto di espansione
- l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo n 81 2015 ed entro il termine previsto dal contratto di espansione

## **L'ulteriore riduzione dell'onere per le imprese con un organico superiore a 1000 unità lavorative**

La riduzione per gli ulteriori 12 mesi

- è calcolata sulla base dell'ultima mensilità di NASpl spettante teoricamente al lavoratore
- può essere usufuita dal datore di lavoro solo successivamente al termine della fruizione del beneficio di durata pari alla NASpl teorica
- Nel caso di gruppo di imprese o di aziende strutturate in aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi, le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate anche da altre aziende del medesimo gruppo o della stabile aggregazione, ma la riduzione dei versamenti trova applicazione con riferimento alle sole imprese esodanti

## L'indennità mensile: misura

L'indennità mensile

è commisurata

al trattamento pensionistico lordo  
maturato dal lavoratore al  
momento della cessazione del  
rapporto di lavoro

Devono essere valutati ai fini del diritto:

- ✓ i periodi contributivi maturati all'estero (Paesi soggetti alla regolamentazione comunitaria o convenzionati)
- ✓ i benefici pensionistici previsti da specifiche disposizioni legislative (ad es. maggiorazione di servizio per soggetti con invalidità superiore al 74%).

## L'indennità mensile: misura

- 

per il **calcolo della quota contributiva della pensione**, maturata alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, il coefficiente di trasformazione è quello relativo all'età del lavoratore alla data di decorrenza dell'indennità mensile;
- 

in caso di **contestuale perfezionamento del diritto a pensione in due o più forme previdenziali**, la misura dell'indennità è pari al più elevato degli importi mensili dei trattamenti pensionistici maturati alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.



### L'indennità mensile: gestione

**L'indennità NON È UNA PENSIONE** quindi:

- ✓ NON viene trattenuto il contributo Onpi;
- ✓ NON è prevista la rivalutazione annua;
- ✓ NON vengono corrisposti i trattamenti di famiglia;
- ✓ NON è prevista l'attribuzione delle prestazioni collegate al reddito;
- ✓ NON possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri (ad esempio, per cessione del quinto, per riscatti e ricongiunzioni ecc.);
- ✓ NON è reversibile (in caso di decesso del titolare di indennità mensile, ai superstiti spetta la pensione indiretta tenendo conto anche dell'eventuale c.d. contribuzione correlata versata dal datore di lavoro fino alla data del decesso).

## **Piano di esodo – certificazioni del diritto**

L'INPS, per ciascuno dei lavoratori interessati all'esodo, procede alla certificazione, in via prospettica della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata, tenendo conto che:

- l'indennità di cui al comma 5 bis non può essere percepita per un periodo superiore a 60 mesi
- l'ultima data utile di cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla norma in argomento è il 30 novembre 2023

### Piano di esodo – certificazioni dell'importo dell'indennità

Le informazioni relative alla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata vengono rese disponibili al datore di lavoro attraverso il « Portale Prestazioni Atipiche »

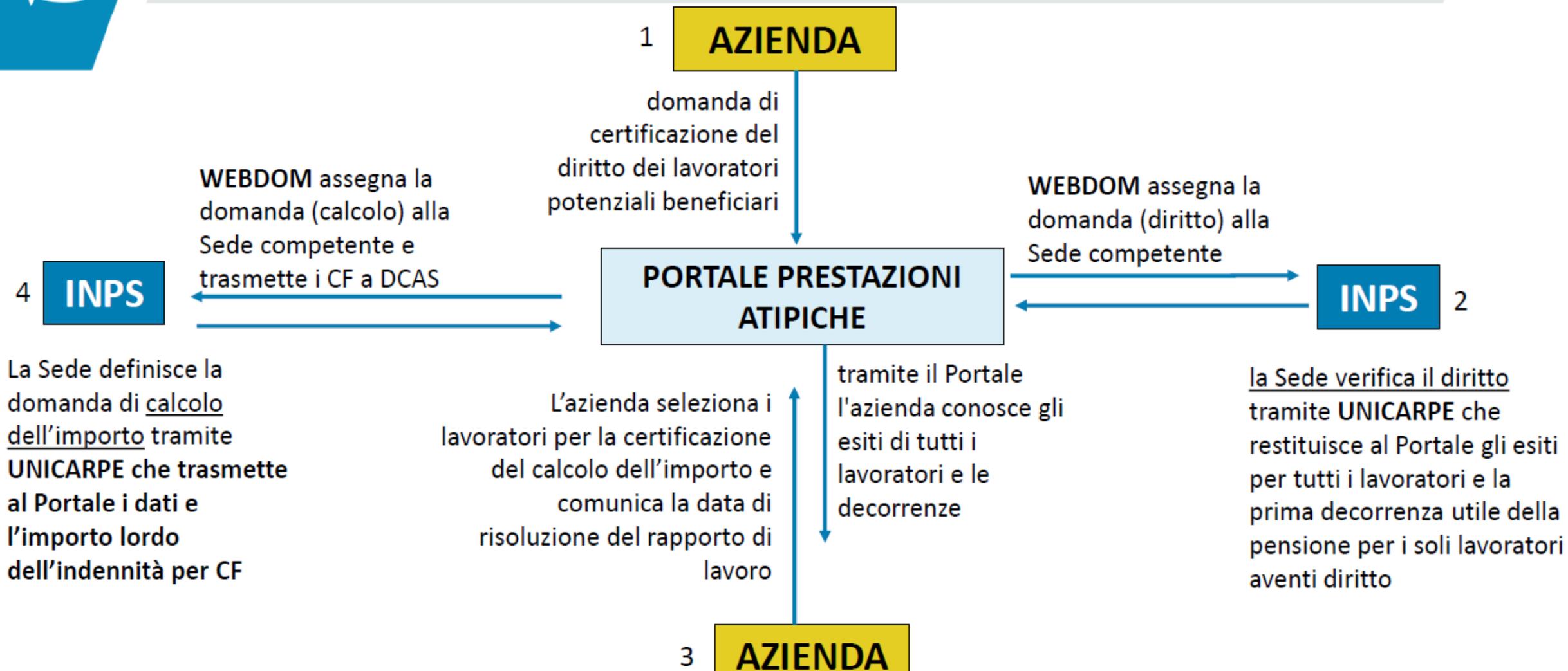
La certificazione del diritto rappresenta, infatti, la base informativa che consente al datore di lavoro di definire la platea

Spetta quindi all'azienda esodante comunicare la data di cessazione del rapporto di lavoro che è necessaria per la certificazione dell'importo dell'indennità ex comma 5 bis

La struttura INPS territorialmente competente definisce tali certificazioni calcolando, per i lavoratori interessati dal programma e sulla base della data di cessazione indicata, l'importo dell'indennità e la data della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata

# Il ricambio generazionale in azienda – l'esperienza dei contratti di espansione

## Piano di esodo – processo di lavorazione



### Piano di esodo – processo di lavorazione Avvio del procedimento

Al fine di avviare l'iter di lavorazione del piano di esodo presso l'Istituto, l'azienda deve provvedere a depositare l'accordo sottoscritto presso la Sede Inps competente tramite cassetto bidirezionale allegando il «Modello di accreditamento e variazioni» disponibile sul portale dell'Istituto.

La Sede Inps competente provvede a verificare la sussistenza del requisito dimensionale previsto dalle disposizioni.

Una volta verificata la sussistenza del requisito tramite la Direzione Centrale Inps verrà comunicato all'azienda l'avvenuta apertura di un codice identificativo esodo sul «Portale delle prestazioni atipiche» raggiungibile all'interno del sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

## **Piano di esodo – processo di lavorazione Inserimento elenco lavoratori**

L'azienda, tramite il Portale prestazioni atipiche, provvede a comunicare l'elenco dei lavoratori potenzialmente interessati dal piano di esodo.

A fronte di tale richiesta la Sede Inps competente provvede alla verifica dei requisiti pensionistici degli interessati e se pertanto rientrano fra i potenziali fruitori del piano di esodo.

Oltre alle singole lettere di certificazione l'Istituto rilascia un prospetto riepilogativo di quantificazione dell'importo dell'indennità mensile relativo ai lavoratori inseriti nel piano di esodo

## **Piano di esodo – processo di lavorazione**

### **Comunicazione lavoratori aderenti al piano di esodo**

L'azienda, sempre tramite il Portale prestazioni atipiche, deve provvedere alla comunicazione dei lavoratori che hanno effettivamente accettato il piano di esodo.

Una volta ricevuta tale comunicazione l'Istituto potrà determinare l'onere complessivo del programma di esodo sia per quanto attiene all'indennità mensile sia per quanto attiene al versamento della contribuzione correlata

Sulla base della quantificazione complessiva verrà elaborata la documentazione a corredo della fidejussione bancaria che dovrà essere presentata dall'azienda a garanzia del pagamento degli oneri di esodo

### **Piano di esodo – processo di lavorazione** **Presentazione fidejussione – pagamento onere in unica soluzione**

L'azienda, una volta ricevuto il calcolo dell'onere complessivo, dovrà provvedere alla presentazione della fidejussione bancaria a garanzia del pagamento dell'indennità mensile e della contribuzione correlata dovuta per il piano di esodo ovvero al pagamento in unica soluzione del predetto importo maggiorato, in entrambi i casi, di una somma pari al 15%  
La fidejussione dovrà essere presentata alla Sede Inps competente ai fini della relativa verifica e conferma nei confronti della Direzione Generale dell'Istituto per l'erogazione delle indennità mensili previste

**Piano di esodo – processo di lavorazione**  
**Presentazione domande di erogazione indennità mensile**

L'azienda, dopo la verifica della fidejussione e/o del pagamento in unica soluzione a cura della Sede Inps competente, potrà provvedere a presentare le domande di indennità mensile per i lavoratori che hanno aderito al piano di esodo.

L'Istituto provvederà alla relativa liquidazione.

Il pagamento verrà disposto mensilmente previa verifica dell'avvenuto e corretto versamento della provvista da parte dell'Azienda esodante