

LAVORO

di **NOEMI SECCI**

Contratto di espansione: gestione degli esuberi con prepensionamento

Costi e benefici per le imprese che accompagnano alla pensione i lavoratori più anziani, avvalendosi del contratto di espansione.

Il **contratto di espansione** (art. 41 D.Lgs. 148/2015) è un contratto collettivo aziendale, di natura gestionale, finalizzato alla **reindustrializzazione e riorganizzazione dell'impresa** con modifiche strutturali dei processi aziendali, all'assunzione di nuove professionalità, alla riqualificazione delle competenze del personale in forza, nonché all'**uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione**.

Proprio in relazione a quest'ultimo aspetto, il contratto di espansione rappresenta uno strumento particolarmente efficace di gestione degli esuberi: la misura consente, infatti, l'uscita dal lavoro dei dipendenti con un anticipo massimo di 5 anni, rispetto alla decorrenza prevista per la pensione di vecchiaia ordinaria (art. 24, c. 6 D.L. 201/2011) o anticipata ordinaria (art. 24, c. 10 D.L. 201/2011).

A differenza di quanto previsto per altre misure di accompagnamento alla pensione, quali l'isopensione (art. 4 L. 92/2012) e l'assegno straordinario (art. 26 D.Lgs. 148/2015), l'assegno di prepensionamento erogato nell'ambito del contratto di espansione, pur essendo **a carico dell'azienda**, presenta importanti **riduzioni**, applicate anche alla contribuzione correlata eventualmente dovuta.

Le imprese beneficiarie - Possono avvalersi della misura, per le annualità 2022 e 2023, le imprese con almeno **50 dipendenti**. In merito al computo, bisogna considerare: i lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione (art. 20, c. 1 D.Lgs. 148/2015); i lavoratori di qualunque qualifica, con esclusione dei lavoratori somministrati, dei tirocinanti e degli stagisti; la singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali. Il limite minimo di unità lavorative in organico di almeno 50 dipendenti può essere comunque calcolato complessivamente in caso di aggregazione di più imprese, purché stabile e con un'unica finalità produttiva o di servizi (il raggruppamento deve essere costituito in forma scritta prima della stipula del contratto di espansione e deve permanere per tutta la durata dello stesso).

Gli adempimenti in sintesi - L'impresa è tenuta a stipulare il contratto di espansione: con il Ministero del Lavoro con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le RSA o RSU; all'esito di una procedura di consultazione (art. 24 D.Lgs. 148/2015). Il contratto deve prevedere: un piano di accompagnamento alla pensione per i lavoratori più anziani; un programma di formazione e riqualificazione del personale; l'assunzione di nuovi lavoratori; il ricorso eventuale alla CIGS. Sono successivamente previste diverse istruttorie a cura dell'Inps, che opera attraverso il Portale per la gestione delle prestazioni temporanee "PRAT".

I lavoratori beneficiari del prepensionamento - Possono usufruire del prepensionamento i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, anche dirigenti e apprendisti, iscritti al FPLD o alle forme sostitutive o esclusive dell'AGO gestite da Inps che: abbiano **aderito al contratto di espansione e abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro** entro il 30.11.2023; alla data di risoluzione del rapporto di lavoro si trovino a **non più di 60 mesi** dalla prima decorrenza utile dei seguenti trattamenti: pensione anticipata ordinaria; pensione di vecchiaia ordinaria, avendo già conseguito 20 anni di contribuzione e, se privi di accrediti contributivi al 31.12.1995, un importo minimo del trattamento pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale. **L'indennità di prepensionamento e la contribuzione correlata** - A fronte della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro deve riconoscere, sino 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, 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 alla prestazione pensionistica.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro è ridotto di un importo equivalente: alla somma della Naspi stessa, in relazione al dovuto per l'indennità di prepensionamento; alla somma della contribuzione figurativa Naspi, in relazione al dovuto per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata. Considerando che, per il 2022, l'importo massimo della Naspi è pari a 1.360,77 euro mensili e la durata massima pari a 24 mesi, computando la decurtazione del 3% a decorrere dall'8° mese di fruizione (ipotesi valida per gli over 55), l'impresa può beneficiare di una **riduzione dei costi connessi all'indennità di**