



Contratto di espansione

Comma 5-bis dell'art. 41 del Dlgs n. 148/2015

Disciplina di riferimento

Oggetto dell'intervento: *disciplina dell'indennità mensile di cui **all'art. 41, comma 5-bis, del Dlgs n. 148/2015**, come modificato dall'art. 1, c. 349, Legge n. 178/2020 e dal DL n. 73/2021 (Sostegni – bis).*

- Il DL 34/2019 (convertito con modificazioni dalla L. n 58/2019) ha introdotto il **contratto di espansione** in via sperimentale per gli anni 2019-2020, riformulando l'art. 41 del Dlgs n. 148/2015 che disciplinava i contratti di solidarietà espansivi.
- L'art. 1 c. 249 della Legge n. 178/2020 ha riformulato l'art. 41 estendendo la sperimentazione fino al 2021 e **introducendo i commi 1-bis e 5-bis**.
- Il DL 73/2021 (Sostegni-bis) ha previsto per il 2021 una riduzione della soglia dei dipendenti in organico per l'accesso all'esodo.

Novità del DL 73/2021 Sostegni – bis

Modifica, a decorrere dal 26 maggio 2021 e per tutto l'anno 2021, del **contratto di espansione** di cui all'art. 41 del d.lgs. 148/2015 e s.m.i:

- La modifica porta il limite minimo di unità lavorative per accedere allo stesso ad **almeno 100 dipendenti**
 - sia per quanto riguarda l'intervento straordinario di integrazione salariale fino a 18 mesi,
 - sia per quanto riguarda il trattamento di agevolazione all'esodo,

in luogo delle soglie previste, da ultimo, dall'art. 1, comma 349, della l. 178/2020 (bilancio 2021), rispettivamente, di **500 dipendenti per la Cigs e di 250 dipendenti per il cd. scivolo pensionistico (art. 39)**;

Finalità

Il contratto di espansione è uno **strumento di ricambio generazionale** dei lavoratori nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che necessitano di nuove e diverse competenze professionali.

Può prevedere:

- La programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente, a cui è riconosciuto un trattamento di CIGS per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi (art. 41 c. 7 – circolari INPS n. 98/2020 e 143/2020);
- L'esodo dei lavoratori che si trovino a **non più di 60 mesi** dal conseguimento della pensione, a cui è riconosciuta un'indennità mensile fino al pensionamento (**c. 5 e 5-bis** dell'art. 41- circolare INPS n. 48/2021). In questo caso il DDL riconosce un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto, così come determinato dall'INPS.

Imprese destinatarie contratto di espansione

Per quanto riguarda l'applicazione del **5-bis** con riferimento all'Esodo anche le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS possono sottoscrivere un contratto di Espansione e accedere all'esodo dei lavoratori.

LIMITE DIMENSIONALE (verificato da INPS)

Imprese (**o gruppi di imprese**) con più di 1.000 lavoratori dipendenti (qualunque qualifica, inclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, lavoratori assenti non sostituiti). Criterio di conteggio: **media occupazionale** del semestre precedente **alla data di sottoscrizione del contratto di espansione (Art. 20 c. 1 del Dlgs 148/15)**.

Aziende di nuova costituzione: il requisito è determinato in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

Per il 2021:

- Imprese con almeno **500 dipendenti** → **100 dipendenti con il DL 73/2021**
- Imprese con almeno **250 dipendenti (solo per indennità mensile per prepensionamento c. 5-bis dell'art. 41)** → **100 dipendenti con il DL 73/2021**

Gruppi di imprese o raggruppamenti stabili

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 deve essere costituito in forma scritta **prima** della stipula del contratto di espansione e deve permanere per tutta la durata dello stesso.

NB: Per le aziende strutturate in un gruppo / aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi: nel contratto di espansione sottoscritto in sede governativa **deve essere indicato il codice fiscale delle singole imprese costituenti il gruppo o l'aggregazione.**

Limite dimensionale

- Numero dei lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione, **riferito alla singola impresa (CF/P.IVA)**, anche se articolata in più unità aziendali (matricole) dislocate sul territorio nazionale (per il computo delle singole fattispecie si rinvia ai criteri precisati nel D.lgs. n. 81/2015)
- Aziende di nuova costituzione: il requisito è determinato in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.
- Il lavoratore assente ancorché non retribuito (eventi con tutela figurativa e conservazione del posto di lavoro) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto altro lavoratore; in tal caso, sarà computato il sostituto.
- Nel determinare la media occupazionale si applicano i medesimi criteri utilizzati per la CIGS e devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; nei casi di trasferimento di azienda, come per le aziende di nuova costituzione, il requisito si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

Limite dimensionale

- INPS verifica il requisito dimensionale considerando il numero complessivo di lavoratori in forza a ogni singola azienda, applicando a ogni matricola aziendale interessata i criteri di computo precisati.
- Nel caso di contratto di espansione sottoscritto da **aziende strutturate in aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi**, **gli accordi contrattuali** tra le stesse aziende che costituiscono la stabile organizzazione **devono essere stati sottoscritti in data antecedente alla stipula del contratto di espansione e mantenere gli effetti per l'intera durata del medesimo contratto di espansione.**
- Nel caso di **gruppo di imprese**, il controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del codice civile, tra le società che appartengono al gruppo **deve risultare presso l'apposita sezione del Registro imprese** di cui al comma 2 dell'art. 2497 bis del codice civile, **in data precedente alla sottoscrizione del contratto di espansione e tale controllo deve permanere per l'intera durata del contratto di espansione**

Lavoratori interessati

Dipendenti a tempo indeterminato, anche dirigenti e apprendisti, iscritti al FPLD o alle forme sostitutive o esclusive dell'AGO gestite da INPS che:

- Abbiamo aderito al contratto di espansione e **abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30/11/2021***;
- Alla data di risoluzione del rapporto di lavoro si trovino a **non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile dei seguenti trattamenti:**
 - **Pensione di vecchiaia** (min 20 anni di contributi e importo soglia se privi di anzianità contributiva al 31/12/1995)
 - **Pensione anticipata**

* Le persone devono entrare in esodo entro il 31/12/21, quindi l'ultima data utile per la risoluzione del rapporto di lavoro è il 30/11/21

Alcune considerazioni relative alle pensioni

- **Clausola di salvaguardia** (c. 9 dell'art. 41): «*le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5*»
- La norma stabilisce che **se** la prima decorrenza utile al pensionamento è quella della **pensione anticipata**, è dovuta anche la **contribuzione correlata**.

- 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 100»** e **opzione donna**, nonché della pensione anticipata per i lavoratori **precoci**.

➤ **Significa che il percorso di esodo NON è parametrato su queste decorrenze..**

- L'indennità mensile è riconosciuta per i **titolari di assegno ordinario di invalidità** (legge n.222/1984) solo se gli stessi alla data di cessazione del rapporto di lavoro si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (requisito minimo contributivo di 20 anni)

Indennità mensile comma 5 - bis

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).**

➤ Se la prima decorrenza utile è quella della **pensione anticipata**, il datore di lavoro è **tenuto al versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto** (per il periodo di maturazione diritto, non in quello della finestra).

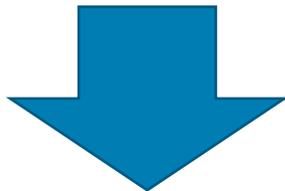
Il c. 5 – bis ha introdotto un beneficio a favore del datore di lavoro: per il periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del DDL:

- per l'indennità mensile è **ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione** di cui all'art. 1 del Dlgs n. 22/2015 (Naspi) e
- per i contributi (cd «contribuzione correlata») utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è **ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa** di cui all'art. 12 dello stesso Dlgs 22/2015

Adesione del lavoratore (prestazione c. 5-bis)

In relazione alla stipula del contratto di espansione in sede governativa, con al suo interno **l'accordo di esodo** →

- **Adesione da parte del lavoratore**



- La cessazione del rapporto di lavoro si configura come **risoluzione consensuale** e non è un licenziamento (differenza rispetto al c. 5).

Alcune precisazioni generali per il lavoratore

- Si tratta di prestazione di accompagnamento alla pensione e non di pensione → non prevista perequazione, no trattamenti di famiglia, no trattenute per pagamento oneri (es. cessione 5°), no reversibile
- La norma **non prevede** specifiche disposizioni per quanto riguarda il cumulo dell'indennità mensile con eventuali redditi da lavoro dipendente, autonomo o professionale.
- **Entro la data di scadenza dell'indennità mensile, il lavoratore ha l'onere di presentare domanda di pensione** secondo le consuete modalità, non essendo prevista la trasformazione d'ufficio di tale prestazione in pensione.

Es. 1 Prima decorrenza utile: pensione anticipata



Il DDL è tenuto al versamento dell'indennità mensile ridotta dell'importo equivalente alla Naspi spettante teoricamente al lavoratore.

Il DDL è tenuto al versamento della contribuzione correlata ridotta dell'importo equivalente alla contribuzione figurativa riconosciuta per il periodo **(teorico) di fruizione della Naspi**.

L'importo mensile della riduzione non può eccedere l'importo della contribuzione correlata dovuta per il lavoratore esodato.

Es. 2 Prima decorrenza utile: pensione di vecchiaia



Il DDL è tenuto al versamento dell'indennità mensile ridotta dell'importo equivalente alla Naspi spettante teoricamente al lavoratore.

Sconto ulteriore del c 5 bis (>1.000 unità)

Riduzione dei versamenti +12 dodici mesi post Naspi

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, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del c. 2 dell'art. 41, **si impegnino a effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro opera per ulteriori dodici mesi**, per un **importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpi al lavoratore esodato**.

Valido soltanto per **nuove assunzioni a tempo indeterminato** (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 44 D.Lgs. 81/2015) per profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione esplicitati, **che avvengano entro il termine previsto dal contratto di espansione**.

Nel caso di gruppo di imprese o di aziende strutturate in aggregazione di imprese stabile, **le assunzioni possono essere effettuate anche soltanto da alcune aziende del medesimo gruppo o della stabile aggregazione**.

- Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate anche da altre aziende del medesimo gruppo o della stabile aggregazione
- La riduzione dei versamenti troverà applicazione con riferimento alle sole imprese esodanti
 - Si può avere una matricola che ha solo esodi e un'altra (del gruppo) che ha solo assunzioni

Ticket di licenziamento

- **NO COMMA 5 – BIS**
- **SI COMMA 5**

Le risoluzioni dei rapporti di lavoro ai sensi del **comma 5 bis** dell'art. 41 del Dlgs n. 148/2015 **non soggiacciono all'obbligo contributivo** di cui all'art. 2, commi 31-35, della Legge n. 92/2012, considerato che **alle stesse non consegue il teorico diritto del lavoratore all'indennità NASpl**, né alcun onere per la gestione di afferenza (art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88).

Risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del contratto di espansione stipulato ai sensi dell'art. 41, **comma 5**, del Dlgs n. 148/2015: con la circolare n. 40 del 19 marzo 2020 l'INPS ha precisato che **sussiste l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. ticket di licenziamento**

Stipula del contratto di espansione

La stipula del contratto avviene in sede governativa (MLPS).

→ Accordo sottoscritto dal datore di lavoro con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il MLPS verifica:

- La validità del progetto di formazione e riqualificazione e il piano delle assunzioni collegato
- I limiti di spesa e gli scostamenti eventuali (verifica effettuata con INPS)

Contenuto contratto di espansione art. 41 c2

- Numero dei lavoratori da assumere e relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione e riorganizzazione
- Programmazione temporale delle assunzioni
- Indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro (compreso apprendistato professionalizzante art. 44 Dlgs n. 81/2015)
- Riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di indennità mensile (c. 5-bis)
- Stima costi per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore (a copertura dell'indennità mensile dell'art. 5-bis)

Cosa accade dopo la stipula dell'Accordo

- 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 (periodo max di percezione dell'indennità del 5-bis è **60 mesi**, ultima data utile di cessazione del rapporto di lavoro è 30/11/21).
 - Sono **esclusi** dalla certificazione i lavoratori che maturano la prima decorrenza utile **oltre i 60 mesi** e i lavoratori che **hanno già maturato il diritto alla pensione** anticipata o di vecchiaia
- Una volta effettuata la certificazione del diritto, le informazioni relative alla prima decorrenza utile vengono rese disponibili all'azienda attraverso il «**Portale Prestazioni Atipiche**»
- A questo punto il DDL può definire la platea dei lavoratori che andranno in esodo e comunicare la data di cessazione del rapporto di lavoro che è necessaria per la certificazione (definitiva) dell'importo dell'indennità ex comma 5-bis.
- A questo punto le sedi INPS ricevono una nuova domanda di certificazione per stabilire l'indennità spettante per ogni singolo lavoratore (legato alla data di risoluzione del rapporto di lavoro indicata dall'azienda, **data che è fondamentale per i calcoli**).

Azienda ← Dialogo → INPS

Si utilizzano due ambienti di comunicazione telematica con INPS

- Il **Cassetto previdenziale aziende** per trasmettere l'accordo relativo al contratto di espansione
- Il **Portale delle prestazioni atipiche** per la gestione del piano di esodo nelle varie fasi (inserimento domande di certificazione e di calcolo importo, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

INPS – interfaccia «Anagrafica & flussi»

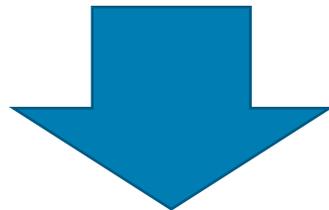
- Il DDL consegna all'INPS (tramite cassetto) il modello «SC96», allega il Contratto sottoscritto presso MLPS. Se ci sono più matricole, si invia alla **Sede INPS che gestisce la matricola in cui è previsto il maggior numero di lavoratori interessati all'esodo.**
- La sede INPS verifica il requisito dimensionale, se OK → Attribuisce un codice di autorizzazione specifico e comunica i dati del contratto alla DC pensioni (da inserire su **ogni matricola oggetto dell'esodo**).
- La DC Pensioni ricevuta la comunicazione, abilita **il referente aziendale come identificato nel mod. SC96** dandone comunicazione all'azienda
- La posizione contributiva per il versamento della contribuzione correlata sarà una posizione dedicata, con il CA **6E** e sarà aperta dall'INPS solo **dopo il versamento della provvista (in unica soluzione o all'accettazione della Fideiussione)**. L'apertura della posizione è a cura di ciascuna struttura INPS riferita ai datori di lavoro esodanti.

Iter – fase 1

Una volta ottenuta l'abilitazione del Referente aziendale, il datore di lavoro accede al Portale prestazioni atipiche e inserisce i CF dei lavoratori per cui vuole attivare la verifica.

→ Così si genera la domanda per Inps

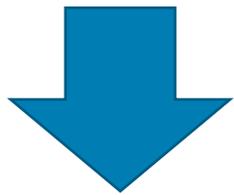
→ Le Sedi INPS lavorano le certificazioni



→ Vengono pubblicati gli esiti sul Portale

Iter – fase 2

- L'azienda **sceglie quali lavoratori inserire nell'esodo** (alcuni o tutti).
- Il Portale effettua anche le richieste di verifica relative agli importi teorici di Naspi spettante.
 - Le Sedi INPS lavorano le domande:
 - **Oltre al diritto, qui c'è l'importo.**



- Vengono pubblicati gli esiti sul Portale

Iter – fase 3

L'azienda **sceglie definitivamente quali lavoratori inserire nell'esodo** (alcuni o tutti), anche sulla base del costo.

→ Il Portale genera la **somma dovuta**

→ Chiusura del piano.

→ Il portale si genera documenti Fideiussione

→ (maggiorato di una parte variabile di almeno 15%)

→ Ovvero stringa per pagam. unica soluzione

→ Si abbinano fideiussioni

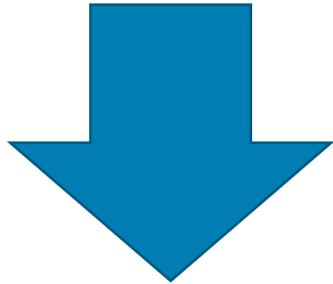
→ (o il pagamento in unica soluzione)

→ A questo punto si può partire.

Iter – fase 4

L'azienda **presenta sul Portale la domanda di prestazione di esodo** vera e propria.

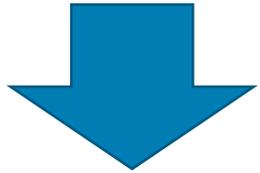
→ Il Portale invia alle Sedi la domanda



→ **La Sede liquida la prestazione**

Iter – fase 5: la gestione dell'esodo

Il sistema INPS genera la provvista mensile a carico del DDL



L'importo è da pagare ogni mese (se non è stato effettuato il pagamento in unica soluzione). **Si visualizza dal 10 del mese, si paga entro il 15** (per mese n+1)

- Il DDL è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione, nonché la relativa contribuzione correlata (ove dovuta), al netto dei benefici riconosciuti. **In assenza del versamento mensile di cui al comma 5-bis, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni** e notifica al DDL un avviso di mancato pagamento (ed eventuale successiva escussione delle rate non versate di provvista e contribuzione correlata).
- La fideiussione non copre l'eventuale importo delle sanzioni civili (art. 116 comma 8 della L 388/2000) che rimane a carico del DDL.

Compilazione Uniemens

- Matricola aziendale aperta con c.a. **6E** dovrà essere utilizzata per l'esposizione della contribuzione correlata riferita ai lavoratori posti in esodo valorizzeranno nell'elemento <Qualifica>:
 - <Qualifica1> valore "I", avente il significato di "Lavoratori in esodo art 41 comma 5-bis D.lgs 14 settembre 2015, n. 148";
 - <Qualifica2> in base alla qualifica; <Qualifica3> **elemento da NON valorizzare**
- Nell'elemento <TipoLavoratore> si indicherà, in relazione al Fondo di previdenza cui risulta iscritto il lavoratore esodato, uno dei codici già esistenti.
- Nell'elemento <Dati Retributivi>, dovrà essere valorizzato l'elemento <Imponibile>, indicando l'imponibile sul quale è calcolata la contribuzione correlata e l'elemento <Contributo> in corrispondenza del quale sarà indicato l'importo della contribuzione figurativa correlata da versare (pari all'aliquota di finanziamento del Fondo previdenziale di appartenenza tempo per tempo vigente).
 - Nel DM virtuale ricostruito il codice sarà "**M163**"

Uniemens → cessazione rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori posti in esodo ai sensi del c. 5-bis dell'art. 41 dovrà essere esposta nel flusso Uniemens afferente la matricola dell'azienda esodante con:

- codice Tipo cessazione “**1L**”, che assume il più ampio significato di “*Licenziamento per esodo incentivato (art. 4, commi 1-7 ter, L. 92/2012) e risoluzione consensuale ex art. 41, comma 5 bis, D.lgs 14 settembre 2015, n. 148*”.

Compilazione Uniemens per recupero benefici

- Al fine di recuperare il beneficio spettante nei casi previsti al comma 5-bis, occorrerà valorizzare il codice causale “**L163**”, avente il significato di “Recupero beneficio art. 41, c. 5-bis, d.lgs 148/2015”, presente nell’elemento <AltreACredito> < CausaleACredito>, e nell’elemento <Importo> il relativo importo da conguagliare. (Importo equivalente alla contribuzione figurativa di cui all’art. 12 del Dlgs n. 22/2015 - Naspi)
- Per il recupero del beneficio spettante per le ulteriori dodici mensilità (**organico superiore a 1.000 unità – con impegno ad almeno una assunzione per ogni tre lavoratori**) occorrerà valorizzare il codice causale “**L164**”, avente il significato di “Recupero beneficio art.41, c. 5-bis, d.lgs 148/2015 ulteriori dodici mensilità”, presente nell’elemento <AltreACredito> < CausaleACredito>, e nell’elemento <Importo> il relativo importo da conguagliare.