

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

**COS'E',
A CHI
E'RIVOLTO
ED
I REQUISITI**

Il contratto di espansione è uno strumento per incentivare il ricambio generazionale nelle aziende e la riqualificazione del personale.

Introdotta originariamente per il biennio 2019-2020 dall'articolo 26-quater del dl n. 34/2019 convertito con legge n. 58/2019 con cui è stato modificato l'articolo 41 del dlgs n. 145/2018, prorogato per l'anno 2021 e completamente rivisitato dalla legge n. 178/2020, con l'obiettivo di estendere il perimetro delle aziende interessate, con la legge di bilancio 2022 – n. 234 del 30.12.2021- è stato nuovamente prorogato per gli anni 2022 e 2023.

Lo strumento, siglato in sede governativa con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria, consente le seguenti 2 opzioni:

- 1) la programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente, a cui viene riconosciuto un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi (in deroga alla durata complessiva degli interventi di cig nel quinquennio mobile);
- 2) la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per il personale a cinque anni dal raggiungimento della pensione periodo durante il quale il datore di lavoro corrisponde un'indennità mensile di accompagnamento alla pensione. In tale ipotesi lo strumento può essere utilizzato anche dalle imprese che non rientrano nel perimetro di applicazione della CIGS. La prestazione è erogata dall'INPS ma il finanziamento della stessa è a carico del datore di lavoro.

A seguito delle modifiche di cui alla legge n. 178/2020 per l'anno 2021 il contratto di espansione può essere siglato dai datori di lavoro che impieghino almeno 500 lavoratori (250 lavoratori nel caso di accompagnamento alla pensione), da computare tenendo conto della facoltà di possibile raggruppamento in gruppi societari di aggregazione di imprese con finalità produttiva o di servizi (in tal caso gli accordi contrattuali tra le stesse aziende che costituiscono la stabile organizzazione devono essere stati sottoscritti prima della stipula del contratto di espansione).

Dal 26 maggio 2021 i predetti requisiti dimensionali sono stati, peraltro, abbassati a 100 unità lavorative. Con la legge di Bilancio 2022, all'articolo 1, comma 215 della legge 234 del 2021, i requisiti sono stati abbassati ad **almeno 50 dipendenti**.

Per il prepensionamento (ipotesi 2) occorre la sottoscrizione di un accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e la successiva adesione da parte del lavoratore (l'operazione si configura come una risoluzione consensuale del rapporto). Essendo lo strumento in vigore sino al 31 dicembre 2023 la risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro il 30 novembre 2023 (ultima decorrenza 1° dicembre 2023).

In tale ipotesi il datore di lavoro corrisponde per il tramite dell'INPS un'indennità mensile, per non più di 60 mesi, alla forma di pensionamento che arrivi per prima tra le seguenti: a) pensione di vecchiaia (67 anni unitamente a 20 anni di contribuzione); b) pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi le donne; 42 anni e 10 mesi di contributi gli uomini + 3 mesi di finestra mobile). Lo scivolo non può essere finalizzato all'acquisizione di altre prestazioni previdenziali (es. quota 100, quota 102, opzione donna, pensione per i precoci, ape sociale). Se il lavoratore dovesse accedere a tali prestazioni prima della scadenza dell'esodo lo scivolo si interromperà dalla data di decorrenza della pensione.

L'indennità mensile corrisposta è pari alla pensione maturata dal lavoratore al momento della decorrenza dell'indennità stessa. Ai fini dell'accertamento della maturazione del diritto a pensione entro i cinque anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, l'INPS considera gli aumenti della speranza di vita stimati secondo lo scenario demografico ISTAT 2018. E' previsto un meccanismo di protezione dagli effetti di un eventuale innalzamento dei requisiti pensionistici.

La prestazione di accompagnamento alla pensione è corrisposta per 13 mensilità e non essendo una pensione non possono applicarsi su di essa le trattenute per il pagamento degli oneri (es. riscatto, ricongiunzioni, cessioni del quinto); non forma oggetto di perequazione annua; viene tassata come reddito da lavoro dipendente; non è reversibile ai superstiti (in tal caso spetta la pensione indiretta); non spettano i trattamenti di famiglia né le prestazioni collegate al reddito (es. maggiorazioni sociali, quattordicesima mensilità, eccetera).

Da segnalare, infine, che la prestazione è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo.