

# Contratto di espansione – Circolare INPS n. 48/21

---

22 Aprile 2021

Con riferimento alle novità introdotte dalla legge di bilancio 2021 in materia di contratto di espansione, con la circolare n. 48/21, condivisa con il Ministero del Lavoro, l'INPS ha illustrato la disciplina dell'indennità mensile di cui al comma 5-bis dell'art. 41 del D. Lgs n. 148/15 e s.m.i., fornendo altresì le relative istruzioni operative.

La predetta legge di bilancio ha apportato significative modifiche all'istituto sperimentale del contratto di espansione, disciplinato dal citato art. 41.<sup>[1]</sup>

In via preliminare, si ricorda che, ai sensi del comma 1 del predetto art. 41, in via sperimentale – nella formulazione previgente, soltanto per gli anni 2019 e 2020 – *“nell’ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell’attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l’assunzione di nuove professionalità”*, l'impresa può avviare una procedura di consultazione sindacale, finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro R.S.A. ovvero con la R.S.U.<sup>[2]</sup>

Con la legge di bilancio sono state introdotte le seguenti modifiche (illustrate dall'INPS in apertura della suddetta circolare):

- l'istituto è stato rifinanziato per l'anno 2021;
- **Esclusivamente per il 2021, il limite minimo di unità lavorative in organico scende in via generale a 500 unità** (rispetto alle 1.000 previste in precedenza) **e**,

**limitatamente agli effetti di cui al nuovo comma 5-bis di seguito illustrato, a 250 unità.** Nel caso di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi, tali unità vanno calcolate complessivamente.

- Il **nuovo comma 5-bis** del citato art. 41 dispone che, per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia (purché abbiano maturato il requisito minimo contributivo), o della pensione anticipata, **a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro** - nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso scritto degli interessati - **il datore di lavoro riconosca**, per tutto il periodo e fino 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 sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del relativo diritto.** Si prevede, inoltre, che, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASPI al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per la predetta indennità mensile sia ridotto di un importo equivalente alla stessa NASPI; analogamente, l'eventuale 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 contribuzione figurativa relativa alla NASPI medesima.
- Il nuovo comma 5-bis dispone, altresì, che per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione e/o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e che si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni 3 lavoratori che abbiano acconsentito alla risoluzione del rapporto di lavoro alle condizioni sopra illustrate, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, di cui sopra, opera per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASPI al lavoratore.
- Ai fini di cui sopra, il datore di lavoro deve presentare apposita domanda all'INPS, unitamente alla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in

relazione agli obblighi. **Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione, nonché, ove dovuta, la contribuzione correlata.** In assenza del versamento mensile della provvista, l'Istituto è tenuto a non erogare la prestazione.

- I benefici di cui al suddetto comma 5-bis sono riconosciuti entro un determinato limite complessivo di spesa. Se nel corso della procedura di consultazione propedeutica alla stipula del contratto di espansione emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del Lavoro non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e, di conseguenza, non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 5-bis. Il monitoraggio del rispetto del limite di spesa è affidato all'INPS.

Dopo aver riepilogato le modifiche normative introdotte dalla legge di bilancio, l'INPS precisa, su indicazione del Ministero del Lavoro, che quanto disposto dal secondo periodo del comma 9 del citato art. 41 deve intendersi applicabile anche ai destinatari della prestazione di cui al comma 5-bis. Pertanto, **le leggi e gli atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigente al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5-bis.**

Nel prosieguo della circolare l'Istituto fornisce le istruzioni per l'applicazione di quanto disposto dal predetto comma 5-bis.

Le indicazioni contenute nella suddetta circolare sono riportate nella tabella allegata, alla quale si rinvia.

---

[1] L'art. 1 comma 349 della legge n. 178/2020 ha modificato l'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015, come sostituito dall'art. 26-quater del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019.

[2]  
     La disciplina del contratto di espansione è contenuta nei successivi commi del medesimo art. 41.

44464-Tabella di sintesi- Circolare Inps n. 48-2021.pdf [Apri](#)

44464-Circolare Inps n.48-2021.pdf [Apri](#)