

INDICAZIONI INPS
CONTRATTO DI ESPANSIONE E INDENNITÀ MENSILE DI CUI ALL'ART. 41 CO. 5-BIS DEL D. LGS. N. 148/2015
CIRCOLARE N. 48/2021

Imprese destinatarie delle disposizioni	
	<p>Ai fini del calcolo dei requisiti occupazionali, in assenza di una specifica disposizione legislativa, l'INPS mutua i criteri di computo utilizzati dall'Istituto stesso per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 148/2015 in merito al campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, facendo quindi riferimento ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione.</p> <p>Per le aziende di nuova costituzione, il requisito dimensionale si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre (analogamente ai casi di trasferimento d'azienda).</p> <p>Il numero di lavoratori in organico deve essere <u>riferito alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale.</u></p> <p>Nel computo del numero dei dipendenti occupati vanno ricompresi i lavoratori di qualsiasi qualifica (dirigenti, lavoratori a domicilio etc.).</p> <p>Per ciascuna fattispecie contrattuale (lavoratori a tempo determinato, lavoratori part-time etc.), l'INPS rinvia ai criteri di calcolo previsti dal D. Lgs. n. 81/2015.</p> <p>Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (eventi con tutela figurativa e conservazione del posto di lavoro), si esclude dal calcolo dei dipendenti solo qualora, in sostituzione, sia stato assunto un altro lavoratore; in tal caso, si computa il sostituto.</p> <p>Al fine di determinare la media occupazionale, vanno ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali.</p> <p>Qualora il contratto di espansione sia stipulato da aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi, tale requisito deve risultare dal contratto di espansione sottoscritto in sede governativa, con l'indicazione del codice fiscale delle singole imprese costituenti il gruppo o l'aggregazione.</p> <p>Il requisito occupazionale è valutato considerando il numero complessivo di lavoratori in forza a ogni singola azienda, applicando a ogni matricola aziendale interessata i criteri di computo sopra indicati.</p> <p>L'INPS provvederà alla verifica della sussistenza dei suddetti requisiti.</p>

	<p>L'Istituto precisa, inoltre, quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel caso di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi, gli accordi contrattuali tra le aziende che costituiscono la stabile organizzazione devono essere stati sottoscritti in data antecedente alla stipula del contratto di espansione e devono mantenere i propri effetti per l'intera durata del medesimo contratto di espansione; - nel caso di gruppo di imprese, il controllo tra le società che appartengono al gruppo, ai sensi dell'art. 2359 comma 1 c.c., deve risultare presso l'apposita sezione del Registro imprese di cui all'art. 2497-bis comma 2 c.c., in data precedente alla sottoscrizione del contratto di espansione e tale controllo deve permanere per l'intera durata del contratto medesimo.
<p>Stipula del contratto di espansione</p>	<p>In conformità al comma 1 del citato art. 41, l'impresa avvia una procedura di consultazione ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 148/2015, finalizzata a stipulare in sede governativa il 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. o con la R.S.U.</p> <p>Il contratto di espansione deve contenere i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - numero dei lavoratori da assumere e relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione; - programmazione temporale delle assunzioni; - indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante; - riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e numero di lavoratori interessati (<u>ad esclusione delle aziende con organico ricompreso tra 250 e 499 unità</u>), relativamente alle professionalità in organico, nonché numero di lavoratori che possono accedere all'indennità mensile di cui al comma 5-bis; - stima dei costi previsti a copertura del beneficio di cui al citato comma 5-bis, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore (ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie). <p>L'accesso alla suddetta prestazione di cui al comma 5-bis è subordinato alla sottoscrizione di un accordo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali aziendali e alla successiva adesione da parte del lavoratore. La cessazione del rapporto di lavoro si configura, pertanto, come una risoluzione consensuale.¹</p>

¹ L'INPS precisa che le risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi del comma 5-bis dell'art. 41 non soggiacciono all'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, considerato che alle stesse non consegue il teorico diritto del lavoratore all'indennità NASpl, né alcun onere per la gestione di afferenza. Resta fermo, invece, l'obbligo del datore di lavoro di pagare il predetto ticket in relazione alle risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del contratto di espansione stipulato ai sensi del comma 5 del medesimo art. 41 (circolare INPS n. 40/2020).

Indennità mensile

L'indennità mensile prevista dal comma 5-bis è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese interessate dal contratto di espansione, assunti con contratto a tempo indeterminato, che risultino iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD), o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) gestite dall'INPS, e abbiano **risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021**.

I suddetti lavoratori devono aver manifestato esplicito consenso di adesione all'accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, devono trovarsi a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia² (avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni e il requisito dell'importo soglia previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995) o della pensione anticipata³.

Per gli ulteriori criteri applicabili ai fini dell'individuazione dei lavoratori destinatari dell'indennità, anche in relazione ai requisiti per il perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata, si rinvia al paragrafo 3.1 della circolare in commento.

L'INPS ritiene applicabile anche ai destinatari della prestazione di cui al comma 5-bis quanto disposto al secondo periodo del comma 9 del citato art. 41. Pertanto, 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 medesimo comma 5-bis.

Sulle caratteristiche della predetta prestazione, oltre a quanto già illustrato nella comunicazione cui la presente tabella è allegata, si rinvia al paragrafo 3.2 della circolare in commento.

L'indennità mensile è commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni vigenti in ciascuna forma previdenziale.⁴

La medesima indennità mensile decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data di presentazione della relativa domanda, ed è corrisposta (per 13 mensilità) fino alla data di raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.

Per quanto riguarda il regime fiscale, la suddetta indennità è assoggettata alla tassazione ordinaria.⁵

² Di cui all'art. 24 commi 6 e 7 del DL n. 201/11, convertito con modificazioni dalla legge n. 214/11.

³ Di cui all'art. 24 comma 10 del citato DL n. 201/11.

⁴ L'INPS chiarisce che si tratta di "prestazione di accompagnamento alla pensione" e non di "pensione". Per le precisazioni sui criteri di calcolo dell'indennità, si rinvia al par. 3.4 della circolare in commento.

⁵ Viene applicata d'ufficio la detrazione per redditi personali; le detrazioni per familiari a carico vengono attribuite a seguito della presentazione della relativa dichiarazione.

	<p>Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione, nonché la relativa contribuzione correlata (ove dovuta), al netto delle riduzioni riconosciute per il periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore. In assenza di tale versamento mensile, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.</p> <p>La norma in esame non prevede specifiche disposizioni per quanto riguarda il cumulo dell'indennità mensile con eventuali redditi da lavoro dipendente, autonomo o professionale. Ne consegue che l'Istituto, ferme restando le vigenti disposizioni di legge in materia, non provvederà a modificare l'importo dell'indennità mensile in caso di percezione di redditi derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa.</p> <p>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.</p>
<p>Procedura</p>	<p>L'INPS illustra le varie fasi della procedura che il datore di lavoro deve seguire ai fini del riconoscimento della suddetta indennità mensile da parte dell'Istituto ai lavoratori aventi diritto.</p> <p>Nel rinviare per i dettagli ai paragrafi da 3.3 a 3.8 della circolare in oggetto, ci limitiamo in questa sede a elencare i vari passaggi previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presentazione dell'accordo alla struttura territoriale INPS competente; - certificazione del diritto e dell'importo dell'indennità da parte dell'INPS per i singoli lavoratori interessati; - in base ai lavoratori che avranno effettivamente aderito al programma di esodo, quantificazione da parte dell'INPS degli oneri complessivi a carico del datore (prospetto di quantificazione); - presentazione alla struttura territoriale dell'INPS della fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dal programma di esodo⁶; - presentazione all'INPS della domanda di prestazione da parte del datore di lavoro per ciascun lavoratore; - liquidazione della prestazione da parte della struttura territoriale INPS competente in base alla residenza del lavoratore; - comunicazione di liquidazione al lavoratore da parte dell'INPS, con le informazioni relative all'importo e alla data di scadenza della prestazione.
<p>Contribuzione correlata</p>	<p>Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro esodante versa anche i contributi</p>

⁶ Il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di prestazione della fidejussione nel caso in cui decida di effettuare il versamento della provvista in unica soluzione, salvo conguaglio. In caso di mancato versamento della provvista in unica soluzione e di mancata sottoscrizione della fidejussione, l'INPS ne darà comunicazione al Ministero del Lavoro per gli eventuali provvedimenti di competenza.

previdenziali (c.d. contribuzione correlata) utili al conseguimento del diritto.⁷ Detta contribuzione correlata è accreditata nell'estratto conto del lavoratore.

Nel caso in cui la prestazione sia finalizzata al conseguimento della pensione di vecchiaia, la contribuzione correlata non è dovuta.

Inoltre, il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d. lgs. n. 22/2015.

I criteri di determinazione della contribuzione correlata, nonché della suddetta riduzione sono illustrati nel par. 5 della circolare in commento, cui si rinvia.

Successivamente al versamento della provvista in unica soluzione o all'accettazione della fideiussione, la competente struttura territoriale dell'INPS procederà all'apertura di un'apposita posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata per i lavoratori in esodo, con l'attribuzione del codice di autorizzazione "6E".

Le modalità di compilazione del flusso Uniemens sono riportate nel par. 5.1 della predetta circolare.

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla circolare INPS.

⁷ Nell'ipotesi di morte del lavoratore prima del perfezionamento del diritto a pensione, l'obbligo del datore di lavoro di versare la contribuzione correlata si estingue.