

Riorganizzazione aziendale

Contratto di espansione: novità progettuali e procedurali

Luca Barbieri e Luca Mariani - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

L'art. 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 ha introdotto, con effetto dal 1° gennaio 2022, incisive modifiche all'impianto normativo definito in materia di contratto d'espansione dall'art. 41 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, ampliandone l'ambito temporale e soggettivo d'applicazione.

Alla luce delle modifiche apportate al dispositivo giuridico, avente ancora natura sperimentale, e ad integrazione di quanto già precisato dall'Inps sia con circolare 24 marzo 2021 n. 48 che con messaggio 24 giugno 2021, n. 2419, l'Istituto ha da ultimo offerto ulteriori indicazioni in materia e impartito istruzioni operative mediante la **circolare 25 luglio 2022, n. 88**.

Il richiamato art. 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 non ha in ogni caso mutato la **funzione eminentemente gestionale del contratto di espansione**, strumento giuridico volto a sostenere e agevolare la realizzazione di una strutturale trasformazione - anche parziale - dei processi aziendali e che, ispirata al progresso e allo sviluppo tecnologico, permetta di:

- **adeguare le competenze professionali dei lavoratori in forza** attuando un apposito progetto formativo;
- raggiungere il più **opportuno dimensionamento** e assicurare un **più razionale impiego dei lavoratori**, ideando un **piano d'esodo** e programmando al contempo **nuove assunzioni**, affinché il processo di trasformazione organizzativa e consolidamento dell'impresa possa essere condotto avvalendosi di adeguate professionalità.

Le più recenti modificazioni non hanno dunque mutato la funzione del contratto d'espansione; in particolare, è invariata la procedura di consulta-

zione il cui esito è rappresentato dalla stipula del contratto di espansione stesso in sede governativa. In via preliminare, si consideri che:

- pur richiamando orientamenti e precisazioni già resi dall'Istituto con precedenti atti, il presente intervento prende principalmente in esame le indicazioni e istruzioni rese - talora problematicamente - dall'Istituto con circolare 25 luglio 2022, n. 88;
- laddove non diversamente precisato, ogni riferimento normativo deve intendersi volto al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

Ambito d'applicazione

L'art. 41, comma 1-ter, in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2022, stabilisce che per gli **anni 2022 e 2023** la disciplina dettata in materia di contratto d'espansione trovi applicazione in **processi di reindustrializzazione e riorganizzazione di imprese con un organico non inferiore a cinquanta unità lavorative**. Tale requisito può anche essere raggiunto considerando i lavoratori occupati presso più imprese, purché si tratti di un'aggregazione stabile d'impresе aventi un'unica finalità produttiva o di servizi. (1)

Dunque, per effetto dell'art. 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è dato ulteriore corso al processo d'ampliamento dell'ambito soggettivo d'applicazione del contratto d'espansione già avviato con l'art. 39 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, ai sensi del quale è stato possibile, seppur limitatamente all'anno 2021, ricorrere al contratto d'espansione per attuare un disegno di reindustrializzazione o riorganizzazione di un'impresa con almeno 100 unità lavorative in luogo del previgente limite di almeno 250 unità lavorative (2).

(1) Inps, circolare 24 marzo 2021, n. 48 e messaggio 25 giugno 2021, n. 2419.

(2) L'ampliamento dell'ambito soggettivo d'applicazione

del contratto di espansione disposto dall'art. 39 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 è stato accompagnato da un significativo incremento delle risorse finanziarie stanziato sino al 2024 al fi-

Approfondimenti

Il **requisito dimensionale** è verificato, come noto, comprendendo nel **computo** ciascun lavoratore in forza, a prescindere dalla categoria di appartenenza o dalla qualifica ed escludendo il lavoratore assente non retribuito (laddove questi sia sostituito, è ovviamente computato il sostituto). (3)

Piano d'esodo

Come noto, il disegno di riorganizzazione e reindustrializzazione di un'impresa realizzato con un contratto d'espansione è attuato mediante una **combinazione di misure simultanee** che è possibile contemplino:

a) la programmazione di **nuove assunzioni** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato volte ad acquisire **professionalità non presenti** e che consentano di realizzare il piano di reindustrializzazione e riorganizzazione (art. 51, comma 2, *lett. a) e b)*);

b) l'**intervento straordinario d'integrazione salariale** per un periodo non superiore a 18 mesi nel caso in cui sia previsto il ricorso ad una temporanea riduzione dell'orario di lavoro;

c) **intese per la risoluzione del rapporto di lavoro in essere** con lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla **i)** pensione di vecchiaia (4) (purché sia maturato il requisito minimo contributivo) ovvero alla **ii)** pensione di anzianità di cui all'art. 24, comma 10, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, a fronte

ne di assicurare un più diffuso ricorso a tale tipologia di contratto. A sua volta, il vigente art. 41, comma 5-*bis*, modificato in forza dell'art. 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha destinato ai contratti d'espansione stipulati dal 1° gennaio 2022 risorse per **i)** 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, **ii)** 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, **iii)** 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, **iv)** 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e **v)** 48,4 milioni di euro per l'anno 2026.

(3) Per quanto concerne le modalità e i criteri di verifica del requisito occupazionale sono mutate le indicazioni afferenti alla media del semestre che precede la stipulazione del contratto di espansione e dettate in materia di intervento straordinario d'integrazione salariale di cui all'art. 20, comma 1 (Inps, circolare 24 marzo 2021, n. 48). Rientrano ovviamente nel computo i lavoratori in organico presso l'impresa, anche quando questa risulti articolata in più unità produttive od operative stabilite sul territorio nazionale.

(4) Art. 24, commi 6 e 7, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

(5) Come meglio precisato in seguito, agli oneri finanziari derivanti dalla corresponsione dell'indennità mensile si aggiunge l'obbligo di versamento della contribuzione 'correlata' dovuta con riferimento ai lavoratori la cui prima decorrenza utile del trattamento di pensione coincida con il riconoscimento della pensione di anzianità. È altresì opportuno precisare che a

del versamento di un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro nella misura stabilita dall'Istituto e dell'eventuale contribuzione "correlata" (art. 41, comma 5-*bis*); (5)

d) progetto di **formazione e riqualificazione professionale** (art. 41, comma 8).

L'attivazione concertata di ciascuna delle più sopra elencate misure, e che costituisce il carattere distintivo del contratto (gestionale) d'espansione, implica che il processo di trasformazione organizzativa sia organico, armonizzato in ogni fase della sua evoluzione.

In particolare, nell'economia complessiva di un contratto d'espansione il **piano d'esodo** assume una **funzione essenziale** ed è imprescindibile che la sua articolazione sia modulata in modo tale da integrarsi perfettamente con il processo di reindustrializzazione e riorganizzazione, assecondando le particolari e mutevoli esigenze dell'impresa in trasformazione. (6)

Indennità mensile:

ambito soggettivo e temporale d'applicazione

Per quanto concerne l'indennità di cui alla lettera c) che precede, l'art. 41, comma 5-*bis*, prevede, come anticipato, che il **lavoratore in forza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** che sia in possesso dei **requisiti sog-**

differenza del meccanismo delineato dall'art. 41, comma 5, il dispositivo di cui all'art. 41, comma 5-*bis*, risulta essere di maggior vantaggio per il datore di lavoro in quanto stabilisce che «per l'intero periodo di spettanza della NASpI al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22».

(6) Tale modulazione potrebbe presentare elementi inediti di complessità e problematicità specie nell'ipotesi in cui il contratto d'espansione riguardi un'aggregazione stabile d'impresе con un'unica finalità produttiva o di servizi, poiché in tal caso le misure da attuare e regolamentate nel contratto d'espansione esigono un esatto coordinamento tra imprese che seppur costituiscano un'aggregazione stabile hanno una propria soggettività (e autonomia), oltre che giuridica anche economico-organizzativa. A titolo d'esempio, e anticipando un tema esaminato più in dettaglio nel prosieguo, non è detto che l'individuazione di una sola data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro dei lavoratori compresi nel piano d'esodo risulti congeniale per ciascuna impresa coinvolta; un eventuale forzoso adattamento potrebbe infatti comportare l'adozione di soluzioni organizzative che, pur costituendo un rimedio efficace, non siano efficienti, ciò peraltro accadendo in un frangente di trasformazione e riorganizzazione che di per sé è portatore d'incertezza.

gettivi per conseguire entro il **sessantesimo mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro** in essere il diritto al **trattamento di pensione di vecchiaia o anticipata** ha diritto a percepire un'**indennità mensile**, il cui **onere finanziario** è posto a carico del **datore di lavoro**.

In relazione a tale indennità, che può essere riconosciuta anche a favore di lavoratori appartenenti alla categoria di "dirigente" o al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante (7) o di alta formazione e ricerca (8) e che è appunto erogata nella misura stabilita dall'Istituto sino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento di pensione, la circolare 25 luglio 2022, n. 88 precisa, confermando un orientamento già espresso, che essa è **preclusa ai lavoratori** che accedano ad un **trattamento di pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari**.

A mero titolo esemplificativo, è il caso del diritto al **trattamento di pensione**:

- **di vecchiaia** riconosciuto con anticipo rispetto al regime ordinario **i)** al personale viaggiante (9) e **ii)** al lavoratore con un'invalidità non inferiore all'80%; (10)

- **anticipata** nell'ipotesi in cui:

1) entro il 31 dicembre 2022 il lavoratore consegue il diritto alla pensione in ragione di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (art. 14, comma 1, del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e da ultimo modificato dall'art. 1, comma 87, della legge 30 dicembre 2021, n. 234);

2) trattasi di una lavoratrice che entro il 31 dicembre 2021 vanti i requisiti soggettivi d'età anagrafica e di anzianità contributiva stabiliti in materia di "opzione donna" dall'art. 16 del citato D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, così come modificato dall'art. 1, comma 94, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

3) trattasi di un lavoratore "precoce" (art. 1, comma 199 e ss., della legge 11 dicembre 2016, n. 232). (11)

I **requisiti anagrafici e d'anzianità contributiva dei lavoratori** interessati a risolvere il contratto di lavoro in essere ai sensi del già richiamato art. 41, comma **5-bis**, sono **accertati dall'Istituto** avendo in considerazione gli **adeguamenti** adottati alla **speranza di vita** sulla base dello scenario demografico. (12)

Al riguardo, deve essere tenuta in alta considerazione l'eventualità che la **data di decorrenza del trattamento di pensione** determinato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro del lavoratore coinvolto nel piano d'esodo possa **differire dalla data di effettiva decorrenza** del trattamento medesimo laddove la definitiva individuazione di quest'ultima sia stata **posticipata** a motivo di **interventivi incrementi della speranza di vita** o di sopravvenuti atti legislativi.

In via prudenziale, con riferimento alla composizione del piano d'esodo è **opportuno**:

- siano inclusi nel novero di lavoratori interessati coloro i quali si trovino a **non più di 54-56 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata**, in modo da poter "assorbire" eventuali intervenute variazioni dei requisiti soggettivi per il pensionamento. Né l'art. 41 né la prassi ad oggi conosciuta offrono indicazioni circa gli effetti che potrebbero discendere dalla mancanza dei requisiti soggettivi per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia da parte del lavoratore che, incluso nel piano d'esodo con diritto a percepire l'indennità mensile per 60 mesi, a conclusione del piano stesso non possa vantare i requisiti richiesti dalla legislazione al tempo vigente. In tal caso, il limite massimo di 60 mesi non potrebbe essere derogato (art. 41, comma **5-bis**) e non si ravvisa alcuna altra soluzione se non la riassunzione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato sino all'effettivo raggiungimento dei requisiti previsti per accedere al trattamento di pensione di vecchiaia o anticipata;

(7) Art. 41, comma 1, *lett. b)* del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

(8) Art. 41, comma 1, *lett. c)* del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

(9) Per quanto concerne i lavoratori addetti ai pubblici servizi di trasporto, l'art. 3, comma 1, *lett. b)* del D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 414, la pensione di vecchiaia è riconosciuta al raggiungimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni ri-

spetto a quello tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio.

(10) Art. 1, comma 1, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

(11) Inps, circolare 24 marzo 2021, n. 48.

(12) Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario*, nota di aggiornamento di dicembre 2021, n. 22.

Approfondimenti

• considerare che in forza dell'art. 15, comma 2, del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 i requisiti vigenti per accedere al trattamento di pensione anticipata di cui all'art. 24, comma 10, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 non sono soggetti all'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (13). Dunque, il piano d'esodo che interessi lavoratori la cui prima decorrenza utile per la **pensione anticipata** sia **collocata successivamente al 31 dicembre 2026** potrebbe essere oggetto di modificazioni imposte dalla sopravvenuta variazione dei requisiti soggettivi per il raggiungimento della pensione. È proprio in tale ipotesi che è opportuno sia raccolto l'invito dell'Istituto a verificare l'effettivo conseguimento del diritto al pensionamento quando il piano d'esodo è prossimo alla sua conclusione. (14)

Presentazione del piano d'esodo

L'impresa che abbia sottoscritto un contratto di espansione può presentare **un solo piano d'esodo annuale per ciascuno degli anni 2022 e 2023** ai sensi dell'art. 41, comma 5-bis (15), indicando:

- il **numero massimo di lavoratori interessati**;
- la **data presunta di risoluzione del rapporto di lavoro** dei lavoratori interessati, che l'Istituto

precisa deve essere identica per ciascuno dei lavoratori coinvolti. Per quanto concerne gli anni 2022 e 2023, la prospettata data di cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati dal piano non può essere successiva rispettivamente al 30 novembre 2022 e 30 novembre 2023. (16)

L'Istituto ha altresì introdotto un ulteriore elemento di novità, precisando che non è ammessa la presentazione di un **numero di domande di certificazioni del diritto** superiore del 20% al numero di lavoratori interessati dal piano d'esodo e già dedotto nel contratto d'espansione.

Analogamente a quanto evidenziato nel prosieguo con riguardo all'unicità della data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro dei lavoratori aderenti al piano d'esodo, è opportuno portare inevidenza come la previsione di un **limite percentuale** volto a contenere il numero di domande di certificazione che il datore di lavoro può richiedere costituisce un nuovo e inatteso **elemento di rigidità** che potrebbe comportare un numero inferiore di adesioni al piano rispetto a quanto prospettato. (17)

Con riguardo alla precisazione resa dall'Istituto circa la possibilità per il datore di lavoro di prevedere **una sola data di risoluzione del rapporto di lavoro** - e ciò al chiaro fine di non dare at-

(13) Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

(14) «Il percettore dell'indennità mensile, al fine di presentare tempestivamente la domanda di pensione, dovrà pertanto verificare preventivamente gli incrementi della speranza di vita in vigore alla data di decorrenza della stessa» (Inps, circolare 25 luglio 2022, n. 88).

(15) Nelle ipotesi in cui il numero di lavoratori coinvolti nel piano d'esodo iscritto in un contratto d'espansione sia particolarmente elevato è ammessa la possibilità che l'impresa presenti due domane di piano d'esodo, prevedendo per ognuno di detti piani una distinta data di eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

(16) Per ciascun piano d'esodo contemplato dal contratto d'espansione è presentata distinta domanda all'Istituto. In considerazione del fatto che la domanda di certificazione del diritto del lavoratore ad accedere al piano d'esodo è stabilito sia presentata con almeno 90 giorni di anticipo rispetto alla data di decorrenza del periodo nel corso del quale il lavoratore beneficia dell'indennità mensile, la pubblicazione della circolare 25 luglio 2022, n. 88, che pure solo offre precisazioni circa le ipotesi di esclusione dal piano d'esodo di talune categorie di lavoratori, pare essere stata effettuata con ritardo. Infatti, al ricorrere di talune circostanze, le indicazioni rese dalla citata circolare potrebbero comportare l'esclusione di taluni lavoratori, determinando così modificazioni non trascurabili del piano d'esodo, alterando altresì l'individuato equilibrio tra le misure adottate simultaneamente per dare attuazione al disegno di reindustrializzazione e riorganizzazione dell'impresa, senza dare apprezzabili margini temporali d'intervento per un'eventuale

rimodulazione. Con riguardo al più sopra indicato termine di 90 giorni di anticipo, occorre precisare che esso non è stabilito da alcuna disposizione legislativa, ma è stato introdotto per prassi (Inps, circolare 25 luglio 2022, n. 88).

(17) Si consideri l'ipotesi di un'impresa che abbia ritenuto congruo per il piano d'esodo un numero di lavoratori aderenti al piano d'esodo pari a 100 e che tale elemento sia stato dedotto nel contratto d'espansione stipulato. Stando alle indicazioni dell'Istituto, in tal caso il numero massimo di domande di certificazione ammesse dall'Istituto sarebbe pari a 120. È opportuno rilevare come non possa affatto escludersi l'eventualità che taluni lavoratori debbano essere esclusi dal piano d'esodo perché privi dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 41, comma 5-bis, mentre altri, pur in possesso di detti requisiti, potrebbero decidere di non aderire al piano d'esodo. Nell'ipotesi testé rappresentata, 30 dei lavoratori potrebbero ad esempio essere esclusi dal piano d'esodo per le ragioni anzidette, senza che il datore di lavoro possa esplorare l'eventualità che al di là delle 120 domande di certificazione già presentate non vi sia qualche altro lavoratore che, soddisfatti i requisiti, intenda partecipare al piano d'esodo. Tale limitazione, che non trova giustificazione nel dettato normativo, costituisce, a parere di chi scrive, una compressione irragionevole del carattere di dinamicità del contratto d'espansione, restringendo di fatto l'ambito d'operatività del piano d'esodo e inducendo il datore di lavoro ad individuare, ove possibile, un differente - e probabilmente anche più oneroso - punto d'equilibrio tra le misure concorrenti del progetto di riorganizzazione e reindustrializzazione attiva con il contratto d'espansione.

tuazione ad un piano che, prevedendo più date di risoluzione del rapporto di lavoro dei lavoratori coinvolti, assuma una più accentuata complessità di natura amministrativa - pare costituire, almeno a parere di chi scrive - una eccessiva compressione, sia in sede ideativa che nelle fasi attuative, per il disegno di riorganizzazione e reindustrializzazione che il datore di lavoro intende realizzare.

Come già accennato, il contratto d'espansione è uno strumento di natura gestionale che può consentire di operare una trasformazione dell'organizzazione, combinando l'adozione di una serie di misure in un programma coordinato d'interventi.

Oltre al piano d'esodo (a sua volta diretto a realizzare politiche occupazionali che consentano di raggiungere il corretto dimensionamento dell'impresa), un **contratto d'espansione può appunto prevedere di i)** ricorrere per un periodo non superiore a 18 mesi ad una **riduzione dell'orario di lavoro** al fine di modulare opportunamente i livelli di produzione durante le differenti fasi di riorganizzazione, **ii)** attuare un **progetto formativo** diffuso per adeguare le competenze professionali dei lavoratori in forza al processo di trasformazione del sistema produttivo e **iii)** **programmare nuove assunzioni** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per l'acquisizione di nuove professionalità.

Poste in essere secondo modalità e termini contemplati nel disegno di reindustrializzazione e riorganizzazione, è inevitabile che tali misure riflettano reciproci effetti l'una sull'altra e che le relazioni tra l'una e l'altra misura debbano essere dominate e controllate nel proprio divenire.

Dunque, se il contratto di espansione ha natura gestionale (e dinamica), il miglior disegno possibile di riorganizzazione potrebbe necessitare l'ideazione di un piano d'esodo che preveda più di un termine di risoluzione dei rapporti di lavoro dei lavoratori coinvolti; escludere tale eventualità,

equivale ad imporre al datore di lavoro una rigidità sul piano organizzativo che potrebbe rappresentare un serio ostacolo ai fini del compiuto coordinamento tra le misure poste in essere e generare un incremento dei costi da sostenere per la realizzazione del piano d'esodo. Ad esempio, potrebbe essere necessario sostenere un incremento significativo del costo del lavoro laddove il datore di lavoro debba ricorrere al lavoro straordinario o ad una diversa distribuzione, anche solo temporanea, di mansioni e funzioni per supplire all'assenza anticipata rispetto alle effettive esigenze dei lavoratori interessati dal piano d'esodo.

Peraltro, l'orientamento espresso dall'Istituto potrebbe penalizzare le imprese di più ridotte dimensioni, cioè proprio la categoria d'impresе alle quali il legislatore ha inteso estendere la possibilità di ricorrere al contratto d'espansione, introducendo, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'art. 41, comma 1-ter.

Alla luce di quanto sopra, sarebbe **auspicabile** che l'Istituto sfumasse la perentorietà dell'indicazione resa con riferimento al termine di risoluzione del rapporto di lavoro dei lavoratori coinvolti nel piano d'esodo, ammettendo che possano essere contemplati nel piano **più termini per la risoluzione dei rapporti di lavoro**, sempre che tale eventualità sia sostenuta da valide e comprovabili ragioni organizzative. (18)

Alla domanda del datore di lavoro è allegata la **fideiussione bancaria** a garanzia della solvibilità del datore di lavoro per l'intera durata del piano, cioè sino al conseguimento del diritto al trattamento di pensione da parte dei lavoratori che abbiano optato per la risoluzione del rapporto di lavoro in essere, beneficiando dell'indennità mensile di cui all'art. 41, comma 5-bis. (19)

Confermando quanto già precisato con proprio messaggio 25 giugno 2021, n. 2419, con circolare 25 luglio 2022, n. 88 l'Istituto precisa che all'atto di **presentazione della domanda** alla Sede

(18) Stando alle istruzioni rese con circolare 25 luglio 2022, n. 88, l'Istituto ammette che il piano d'esodo sia incardinato su due date previste per la risoluzione del rapporto di lavoro dei lavoratori coinvolti «solo in casi eccezionali, caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, è possibile prevedere, nel contratto di espansione, due piani di esodo (e, conseguentemente, due diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro) in riferimento alla medesima annualità».

(19) La fideiussione bancaria non è necessaria nel caso in cui il datore di lavoro istante intenda effettuare il versamento

della provvista in un'unica soluzione. Resta inteso che la provvista afferisce sia all'indennità mensile spettante ai lavoratori che aderiscano al piano, così come alla contribuzione "correlata". L'Istituto giudica congrua una provvista maggiorata del 15% rispetto a quanto complessivamente dovuto in ragione di scostamenti che potrebbero registrarsi alla luce di un **i)** esame dettagliato della posizione retributivo-contributiva dei lavoratori interessati ovvero di un **ii)** intervento legislativo che modifichi l'attuale assetto normativo.

Approfondimenti

competente per territorio, il datore di lavoro è tenuto ad **allegare**:

a) il **contratto di espansione** sottoscritto presso il Dicastero dal datore di lavoro, dalle organizzazioni sindacali. Questo è trasmesso mediante il cassetto previdenziale, specificando in oggetto la dizione «*Contratto espansione 41, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015*»;

b) la **richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile** di cui all'art. 41, comma 5-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'art. 1, comma 349, della legge n. 178/2020, presentata mediante il modulo «SC96»;

c) la **domanda di autorizzazione per accedere al portale «PRAT»**, portale delle prestazioni atipiche (modulo «AA02»). L'accesso al portale consente al datore di lavoro d'inserire le domande di certificazione del diritto del lavoratore al trattamento di pensione, indicando il corrispondente codice fiscale. Resta inteso che tale operazione è consentita a condizione che il datore di lavoro dichiari di essere in possesso della delega al trattamento dei dati contributivi e previdenziali di ciascun lavoratore con riferimento al quale è presentata la richiesta di certificazione ai fini dell'erogazione dell'indennità mensile di cui all'art. 41, comma 5-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

La **certificazione** è predisposta in via prospettica in relazione al **trattamento di pensione**:

1) di **vecchiaia**, indicando la prima decorrenza utile, accertando l'avvenuta maturazione del requisito minimo contributivo entro la data prevista di risoluzione del rapporto di lavoro, che, come già evidenziato, deve essere perfezionata entro il 30 novembre 2022 ovvero entro il 30 novembre 2023;

2) anticipata. In tal caso, la prima decorrenza utile è individuata considerando sia la contribuzione previdenziale maturabile entro l'ultima data utile di cessazione - e cioè entro il termine massimo del 30 novembre 2022 o del 30 novembre 2023 - che la contribuzione correlata, al cui versamento è tenuto il datore di lavoro sino al conseguimento del diritto. (20)

Solo a **conclusione del piano d'esodo** l'Istituto effettua una **verifica a consuntivo** degli importi effettivamente dovuti dal datore di lavoro, disponendo **i)** la restituzione di quanto eventualmente versato dal datore di lavoro in eccedenza ovvero **ii)** il versamento dell'importo residuo.

Fondi bilaterali

L'**indennità mensile** di cui all'art. 41, comma 5-bis, è previsto **possa essere corrisposta per il tramite del Fondo di solidarietà bilaterale** di cui all'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (21) (art. 41, comma 6), senza che a tal fine

(20) Inps, messaggio 25 giugno 2021, n. 2419. Sempre nella sezione PRAT, l'Istituto:

1) rende successivamente disponibile la lettera di certificazione indicante:

- l'importo mensile lordo della prestazione nonché la data di decorrenza del diritto del lavoratore alla corresponsione di detta indennità mensile ai sensi dell'art. 41, comma 5-bis;

- la data di decorrenza del trattamento di pensione, coincidente con il termine ultimo di vigenza del piano d'esodo e il tipo di pensione a cui il lavoratore incluso nel piano d'esodo ha diritto a conclusione del piano stesso;

- nel caso in cui la prima decorrenza utile del trattamento di pensione sia la pensione anticipata, è indicato il termine sino al raggiungimento del quale il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere al versamento della contribuzione obbligatoria di previdenza ("contribuzione correlata");

2) accoglie la domanda d'indennità, solo dopo aver acquisito la fideiussione bancaria o aver ricevuto il pagamento della provvista in un'unica soluzione.

(21) Di seguito, si riporta l'elenco dei Fondi di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 attualmente operativi:

- Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza (D.I. 17 gennaio 2014, n. 78459);

- Fondo di solidarietà del trasporto aereo (art. 1-ter del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 3 dicembre 2004, n. 291 (D.I. 7 aprile 2016, n. 95269);

- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali (D.I. 18 aprile 2016, n. 95439);

- Fondo di solidarietà bilaterale del settore dei Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani (D.I. 18 aprile 2016, n. 95440);

- Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (D.I. 20 giugno 2014, n. 82761);

- Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo - Solimare (D.I. 17 maggio 2017, n.99295 e D.I. 8 giugno 2015, n. 90401);

- Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (D.I. 9 gennaio 2015, n. 86984 e D.I. 18 maggio 2017, n.99296);

- Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 e D.I. 26 luglio 2017, n. 99789);

Approfondimenti

sia necessario provvedere ad una modifica del regolamento o dell'atto istitutivo e a condizione che ovviamente il Fondo risulti pienamente operativo.

Anche quando il Fondo bilaterale di solidarietà fosse chiamato a corrispondere l'indennità mensile - ed eventualmente la **contribuzione correlata** nell'ipotesi in cui la prima decorrenza utile per il trattamento di pensione sia di pensione anticipata -, l'inquadramento giuridico sia di detta indennità che della medesima contribuzione correlata sarebbero inalterati.

Analogamente a quanto già precisato con riferimento all'Inps, la **fideiussione bancaria** è in ogni caso richiesta a garanzia degli obblighi assunti dal datore di lavoro esodante anche quando l'indennità sia corrisposta dal Fondo di solidarietà bilaterale, ad **eccezione** del caso in cui il datore di lavoro stesso provveda al **versamento della provvista** - incrementata nella misura del 15% - in un'unica soluzione.

Si resta in attesa che siano dettate le istruzioni sia di contabilità generale che per la compilazione del flusso UniEmens nell'ipotesi di intervento del competente Fondo bilaterale di solidarietà.

- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico (D.l. 5 febbraio 2019, n. 102661);

- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali (D.l. 9 agosto 2019, n. 103594);

- Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali (D.l. 27 dicembre 2019, n. 104125);

- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane (D.l. 24 gennaio 2014 n.78642 e D.l. 26 novembre 2020, n. 108450);

- Fondo Tris - Fondo di solidarietà bilaterale per il sostegno del reddito del personale dei settori chimico e farmaceutico (D.l. 4 dicembre 2020, n. 108526).