



NOTA UFFICIO SINDACALE

La procedura de seguire per i contratti di espansione

Con la circolare Inps n. 48 del 24 marzo 2021, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sono state fornite una serie di chiarimenti luce delle novità introdotte con la Legge n.178 del 30 dicembre 2021 (legge di Bilancio 2021).

La norma definisce tutti i passaggi necessari per l'avvio dei piani di esodo concordati.

Aziende con organico superiore a 1.000 unità lavorative.

Entro l'anno 2021, in via sperimentale, le imprese possono avviare una consultazione sindacale per la stipula di un contratto di espansione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e le loro RSU.

Il contratto di espansione deve essere sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di espansione deve prevedere un piano di reindustrializzazione e riorganizzazione finalizzato allo sviluppo tecnologico, a un reimpiego delle competenze professionali in organico e con la previsione di assunzione di nuove professionalità.

Esclusivamente per l'anno 2021.

Il limite delle unità lavorative viene ridotto a 500 unità nonché a 250 unità in questo caso prevedendo solamente uno scivolo pensionistico per i lavoratori prossimi alla pensione e alla erogazione dell'indennità mensile di cui all'art. 41 5-bis.

Requisiti occupazionali.

Per la verifica dei requisiti occupazionali si deve fare riferimento ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione.

Ai fini del numero dei lavoratori in organico si fa riferimento alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale.

Ai fini del computo vanno considerati i lavoratori di qualunque qualifica compreso i lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.

Il contratto di espansione deve contenere:

- Il numero dei lavoratori da assumere e i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- La programmazione temporale delle assunzioni;
- L'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, incluso il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44 Dlgs. 81/2015);
- La riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati (sono escluse le imprese con organico tra 250 e 499 unità), relativamente alle professionalità in organico oltre al numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di indennità mensile;
- La stima, per un monitoraggio delle risorse finanziarie dei costi previsti per il beneficio da parte del lavoratore dell'indennità di NASpI.

Inoltre, l'accesso alla prestazione (indennità mensile), è subordinata alla sottoscrizione di un accordo tra impresa e le organizzazioni sindacali aziendali per la successiva adesione da parte del lavoratore.

Lavoratori destinatari dell' indennità mensile.

Viene corrisposta ai lavoratori dipendenti compresi apprendisti e dirigenti:

- Con assunzione a tempo indeterminato;
- Iscritti al fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD), o alle forme sostitutive o esclusive dell'asso un'azione generale obbligatoria gestite dall'INPS;
- Abbiamo risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro la data del 30 novembre 2021.

I lavoratori devono avere manifestato un'esplicita adesione all'accordo e, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro si devono trovare a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile a carico dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS:

- Pensione di vecchiaia, avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni e il requisito dell'importo minimo previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;
- Pensione anticipata.

Il prepensionamento non è consentito se finalizzato al conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi, di quota 100 e opzione donna nonché della pensione anticipata per i lavoratori precoci.

Programma di esodo, certificazione del diritto e importo dell'indennità.

L'impresa deve comunicare all'INPS l'elenco dei lavoratori interessati al programma di esodo.

L'INPS successivamente certificherà ad ogni lavoratore interessato la prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.

L'impresa è obbligata a presentare una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi prescritti dalla norma.

Decorrenza e modalità di calcolo della prestazione

L'indennità mensile è riconosciuta per il periodo che va dalla risoluzione del rapporto di lavoro alla data della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, l'impresa è tenuta al versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

L'indennità mensile, è rapportata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni vigenti in ciascuna forma previdenziale, ed è assoggetta a tassazione ordinaria.

Non essendo prevista la trasformazione d'ufficio dell' indennità mensile in pensione, entro la data di scadenza dell' indennità mensile il lavoratore dovrà presentare domanda di pensione.

Roma, 30 marzo 2021

P. FIOM NAZIONALE
Michele De Palma – Mirco Rota