

Manovra 2021  
e lavoro

Potenziati gli strumenti di uscita dei lavoratori senior: continua l'isopensione «Fornero» per chi è a sette anni dai requisiti e l'«espansione» si estende alle aziende oltre 500 addetti

# Contratto di espansione verso il rilancio

Enzo De Fusco  
Valentina Melis

**P**otenziare gli strumenti che consentano l'avvicinamento alla pensione dei lavoratori, con l'aiuto delle imprese, in un 2021 che potrebbe presentare il conto economico della pandemia con un'ondata di ristrutturazioni, e che vedrà cadere a fine marzo il blocco dei licenziamenti. È l'obiettivo di alcuni interventi in arrivo con la manovra di Bilancio: oltre alla proroga di opzione donna e dell'Ape sociale, dovrebbero arrivare la proroga dell'isopensione «Fornero» in formato esteso da quattro a sette anni (cioè uno scivolo verso la pensione per i lavoratori distanti fino a sette anni dai requisiti), e un'estensione del contratto di espansione alle imprese sopra 500 dipendenti (nel 2019 e nel 2020 lo strumento è stato applicabile alle imprese oltre mille dipendenti). La platea di riferimento potenziale del contratto di espansione arriverebbe così a circa 1.800 imprese, con 3,6 milioni di lavoratori.

Lo strumento introdotto dal Dl 34/2019 si rivolge infatti a realtà aziendali di grandi dimensioni, del calibro di Telecom Italia (che ha oltre 51 mila lavoratori ed è per ora l'unica azienda, insieme a Ericsson, ad averlo usato), Enel (che occupa 68 mila persone), Fca Italy (37 mila), Eni (32 mila) e così via. A favore del contratto di espansione va anche la posizione espressa dall'Inps nella circolare 143 del 9 dicembre: le imprese che ricorrono a questo strumento non devono versare il contributo addizionale per la Cigs legata alle riduzioni orarie del personale che non aderisce allo scivolo pensionistico ma è impegnato in percorsi di formazione.

## Strumenti a confronto

Sia l'isopensione, sia il contratto di espansione prevedono una spesa consistente dell'azienda per favorire l'uscita dei lavoratori. Rispetto all'isopensione introdotta dalla legge 92/2012, però, nella quale tutti i costi (per contributi e indennità sostitutiva della pensione) sono a carico

## Il confronto per avvicinarsi all'uscita

Costi dell'azienda e dello Stato con contratto di espansione e isopensione

	1 Lavoratore che raggiunge i requisiti per la pensione di vecchiaia	2 Lavoratore che raggiunge i requisiti per la pensione anticipata
Contributi	36 anni	37 anni 10 mesi
Età	62 anni e 6 mesi	60 anni
Retribuzione lorda	32.500 euro l'anno	32.500 euro l'anno

PARAMETRI	ESPANSIONE	ISOPENSIONE	ESPANSIONE	ISOPENSIONE
Durata (distanza dalla pensione) (*)	60 mesi	60 mesi	60 mesi	60 mesi

### INCASSI LAVORATORE IN 5 ANNI (in euro)

	ESPANSIONE	ISOPENSIONE	ESPANSIONE	ISOPENSIONE
Pensione mensile (**)	2.020	2.020	2.020	2.020

pari a:

Naspi (dallo Stato)	23.585	0	23.585	0
---------------------	--------	---	--------	---

Indennità pensionistica (dall'azienda)	97.615	121.200	97.615	121.200
--	--------	---------	--------	---------

<b>Totale per il lavoratore</b>	<b>121.200</b>	<b>121.200</b>	<b>121.200</b>	<b>121.200</b>
---------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

### I COSTI PER L'AZIENDA IN 5 ANNI (in euro)

Contributi da versare	0	53.625	32.175	53.625
-----------------------	---	--------	--------	--------

Indennità pensionistica	97.615	121.200	97.615	121.200
-------------------------	--------	---------	--------	---------

Ticket licenziamento	1.509		1.509	
----------------------	-------	--	-------	--

<b>Spesa totale dell'azienda</b>	<b>99.124</b>	<b>174.825</b>	<b>131.299</b>	<b>174.825</b>
----------------------------------	---------------	----------------	----------------	----------------

### RISPARMIO CON CONTRATTO DI ESPANSIONE RISPETTO ALL'ISOPENSIONE

75.701  
(-43%)

43.526  
(-25%)

(\*) Non sono state considerate le speranze di vita.

(\*\*) Tutti gli importi devono essere considerati al lordo degli oneri previsti.

dell'azienda, il contratto di espansione prevede anche un aiuto da parte dello Stato, che integra con la Naspi l'indennità spettante al lavoratore e può fornire all'impresa un ammortizzatore fino a 18 mesi per i lavoratori che accedono a piani di formazione. Come si vede dagli esempi qui a sinistra, il prepensionamento con il contratto di espansione consente alle imprese un risparmio tra il 25% e il 43% rispetto all'isopensione.

## Come funziona il contratto di espansione

Il contratto di espansione non è solo una via di uscita dal lavoro per i lavoratori senior, ma anche uno strumento di politica attiva che dovrebbe consentire alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori ai bisogni del futuro. Consente infatti alle aziende che vi accedono (con accordo sindacale) di realizzare un progetto formativo. Lo Stato fornisce un sostegno al reddito al lavoratore che è chiamato ad aggiornare le sue competenze. Quindi, le ore dedicate alla formazione sono sostenute dalla cassa integrazione.

Il processo di formazione per accrescere le competenze o per una riqualificazione, però, potrebbe risultare non idoneo per alcuni lavoratori. L'azienda può quindi, in aggiunta, effettuare un ricambio generazionale, per le figure più vicine alla pensione. Il contratto di espansione prevede infatti che, compatibilmente con il progetto di riorganizzazione, l'imprenditore si faccia carico del processo di prepensionamento per coloro che volontariamente, trovandosi a non oltre 60 mesi dal diritto a pensione, vogliono uscire dal mercato del lavoro. L'indennità di prepensionamento, come detto, è finanziata con la Naspi per due anni. Il lavoratore, uscendo fino a cinque anni prima dal lavoro, avrà una pensione commisurata al numero degli anni di contributi effettivamente versati. Chi accede alla pensione di vecchiaia, si vede dunque "congelare" il trattamento pensionistico alla data di accesso alla prestazione. Chi accede alla pensione anticipata, non ha invece alcuna penalizzazione.

A fronte del contributo statale, la legge (articolo 41 del Dlgs 148/2015, introdotto nel 2019) prevede che l'impresa si impegni ad assumere nuovi lavoratori nella proporzione che dovrà essere stabilita dall'accordo sindacale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Chance per big

Una misura per 1.800 grandi aziende

- Il contratto di espansione è stato introdotto in via sperimentale per il 2019 e il 2020 a beneficio delle aziende con un organico superiore a 1.000 dipendenti, circa 800 imprese secondo la banca dati Inps
- La manovra 2021 prevede di estenderne l'applicazione alle aziende oltre 500 dipendenti. Si tratta di 1.043 aziende
- In tutto, queste aziende impiegano 3,6 milioni di lavoratori

Il contratto di espansione consente alle aziende risparmi tra il 25% e il 43% rispetto all'isopensione

Oltre ai prepensionamenti, l'impresa deve prevedere nuove assunzioni e può usare la Cig per fare formazione



**❶ In che cosa consiste il contratto di espansione?**

- ⊙ Il contratto di espansione contiene in sé una pluralità di strumenti, con l'obiettivo di soddisfare esigenze eterogenee degli imprenditori. Con questo contratto, l'impresa può risolvere il problema dell'aggiornamento delle competenze dei lavoratori attraverso un piano di formazione mirato, e lo Stato aiuta l'impresa sostenendo le ore di assenza legate alla formazione e riconoscendo uno strumento di sostegno al reddito parametrato alla cassa integrazione. Le imprese possono risolvere anche il problema del ricambio generazionale, assumendo nuovi lavoratori a fronte del prepensionamento di altri che sono più vicini alla pensione pubblica, il tutto con un aiuto dello Stato. Le opzioni d'uso possono essere diverse: avviare un progetto di implementazione delle competenze richiedendo la cassa integrazione senza avvalersi dello scivolo ma impegnandosi a effettuare nuove assunzioni. Oppure, prevedere un piano di prepensionamento a fronte di nuove assunzioni e formazione senza accedere allo strumento di cassa integrazione.

**❷ Quali lavoratori "anziani" potranno accedere al contratto di espansione, e in quali aziende?**

- ⊙ Al momento possono accedere al contratto di espansione le aziende con più di 1.000 dipendenti ma questa soglia potrebbe scendere. I lavoratori prepensionabili su base volontaria sono quelli a cui mancano non più di 5 anni dal primo diritto a pensione ossia, la pensione di vecchiaia con 67 anni di età, o la pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi se uomini, 41 anni e 10 mesi di contributi se donne. Con il contratto di espansione il prepensionamento è reso accessibile anche attraverso il finanziamento dello Stato; infatti, l'indennità che spetta al lavoratore in questo periodo è composta in parte dalle somme a carico del datore di lavoro e in parte dalla Naspi. Tenuto conto che si tratta di un vero e proprio prepensionamento, i contributi in questo periodo non sono dovuti, a meno che il primo diritto a pensione non sia rappresentato dalla pensione anticipata. In quest'ultimo caso, infatti, senza i contributi il lavoratore non raggiungerebbe mai la pensione.

**❸ I lavoratori che escono dall'azienda saranno fuori dal mercato del lavoro, ovvero dovranno smettere di lavorare?**

- ⊙ I lavoratori che accedono al prepensionamento previsto dal contratto di espansione non hanno limitazioni ad avviare un nuovo impiego. Tuttavia, tenuto conto che per i primi due anni l'indennità di prepensionamento è corrisposta a integrazione

della Naspi, l'eventuale nuovo impiego potrebbe subire le limitazioni tipiche di questo istituto con la sospensione o la perdita della Naspi se l'impiego fa superare una soglia di reddito. Al contrario, le somme corrisposte dal datore di lavoro sono sempre dovute.

**❹ Quanti nuovi lavoratori devono essere assunti per ciascun lavoratore che esce?**

- ⊙ Al momento non esiste un limite di legge ma spetta all'accordo sindacale previsto per accedere al contratto di espansione il compito di individuare il numero di nuove assunzioni. Ogni azienda ha la propria storia e i propri equilibri e quindi è giusto che imprenditore e sindacati individuino il numero adeguato di assunzioni, anche in relazione al progetto sottostante l'espansione aziendale. L'accordo è sottoscritto in sede ministeriale quindi il ministero del Lavoro è anche a garanzia degli impegni da assumere.

**❺ La formazione è destinata ai lavoratori in uscita o a quelli in entrata? Chi la paga?**

- ⊙ La formazione riguarda i lavoratori che sono in forza all'azienda al momento della sottoscrizione del contratto di espansione, o a una parte di essi, indipendentemente dall'anzianità. Il costo per realizzare la formazione è interamente a carico dell'impresa. Chiaramente per i lavoratori che sono prossimi alla pensione la formazione potrebbe non essere lo strumento giusto e per questo motivo è stata prevista anche la possibilità di accedere al prepensionamento.

**❻ Quale aiuto ha dallo Stato l'azienda che accede al contratto di espansione?**

- ⊙ Lo Stato interviene con due forme di aiuto: in primo luogo, pagando un sostegno al reddito ai lavoratori che saranno impiegati nella formazione, in misura pari a quella della cassa integrazione. Il secondo aiuto riguarda i lavoratori che volontariamente decidono di accedere al prepensionamento. In questo caso, una volta calcolata la pensione maturata a quel momento, questa è corrisposta in parte dallo Stato, con la Naspi, e in parte dal datore di lavoro.

**❼ Il contratto di espansione è compatibile con la fruizione di altri ammortizzatori, come ad esempio la cassa Covid?**

- ⊙ Il contratto di espansione è compatibile con qualunque altro strumento vigente, compresa la cassa integrazione dovuta all'emergenza sanitaria. L'azienda può accedere alla cassa Covid per determinate qualifiche e sottoscrivere il contratto di espansione per altre qualifiche che risultano più idonee al rilancio.