

Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 25/07/2022

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 88

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.2

OGGETTO: **Contratto di espansione e indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre**

2021, n. 234. Variazioni al piano dei conti

SOMMARIO: *A integrazione di quanto già illustrato con la circolare n. 48 del 24 marzo 2021 in tema di contratto di espansione e indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, con la presente circolare si illustrano le novità introdotte dall'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.*

INDICE

- 1. Disposizioni di riferimento*
- 2. Lavoratori destinatari dell'indennità*
- 3. Presentazione del piano annuale di esodo*
- 4. Datori di lavoro destinatari delle disposizioni*
- 5. Riconoscimento della prestazione di cui al comma 5-bis per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali*
- 6. Istruzioni contabili*

1. Disposizioni di riferimento

L'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2021, n. 310) ha modificato l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, prevedendo le seguenti modificazioni:

“a) al comma 1, dopo le parole: «In via sperimentale per gli anni 2019, 2020 e 2021, salvo quanto previsto al comma 1-bis,» sono inserite le seguenti: «e per gli anni 2022 e 2023, salvo quanto previsto al comma 1-ter,»;

b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente: «1-ter. Per gli anni 2022 e 2023 il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi»;

c) al comma 5-bis è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022 i benefici di cui al presente comma sono riconosciuti nel limite di spesa di 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e 48,4 milioni di euro per l'anno 2026»”.

La novella normativa ha disposto la proroga del regime sperimentale di applicazione dell'articolo 41 anche per gli anni 2022 e 2023 e, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ha ridotto il limite minimo di unità lavorative in organico stabilendo che non può essere inferiore a 50 unità, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, aveva già ridotto, esclusivamente per il 2021, ad almeno 100 unità il limite minimo di unità lavorative per accedere all'esodo di cui al comma 5-bis (in luogo della soglia di 250 unità prevista dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; cfr. il messaggio n. 3252 del 2021).

Inoltre, l'articolo 39 del citato decreto-legge n. 73 del 2021 ha implementato i limiti di spesa, di cui al comma 5-bis, di 35 milioni di euro per l'anno 2021, di 91 milioni di euro per l'anno 2022 e di 50,5 milioni di euro per l'anno 2023 e ha sostituito, sempre al comma 5-bis, le parole «3,7 milioni di euro per l'anno» con le parole «30,4 milioni di euro per l'anno 2024».

Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022, il novellato comma 5-bis dell'articolo 41 ha stabilito che i benefici previsti possono essere riconosciuti nel limite di spesa di 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, di 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, di 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e di 48,4 milioni di euro per l'anno 2026.

Con la presente circolare, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le istruzioni per l'applicazione del menzionato articolo 41, comma 5-bis, come modificato dall'articolo 1, comma 215, della legge n. 234 del 2021.

Per quanto non modificato dalle sopra richiamate disposizioni della legge n. 234 del 2021, si fa rinvio, ove compatibili, alle istruzioni fornite con la circolare n. 48 del 24 marzo 2021 e ai messaggi dell'Istituto pubblicati in materia.

2. Lavoratori destinatari dell'indennità

In considerazione della sopracitata proroga del regime sperimentale di applicazione dell'articolo 41 per gli anni 2022 e 2023, l'indennità mensile è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti, 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, gestite dall'INPS, e che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023.

Oltre alle esclusioni già previste al paragrafo 3.1 della circolare n. 48 del 2021, al quale si rinvia, si precisa che non rientrano tra i destinatari del contratto di espansione i lavoratori che intendono accedere a una pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari, tra i quali rientra la pensione anticipata di vecchiaia per il personale viaggiante di cui all'articolo 3, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 414, e la pensione di vecchiaia anticipata per invalidità non inferiore all'80% di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503.

Inoltre, in relazione alle novità introdotte dalla legge n. 234 del 2021, si precisa che l'indennità non è riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (articolo 1, comma 87) e ai fini del conseguimento della pensione anticipata c.d. opzione donna, per le lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021 (articolo 1, comma 94).

Ai fini dell'accertamento del requisito anagrafico e contributivo per il perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia e anticipata, si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita previsti dall'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, indicati nella nota di aggiornamento del Rapporto n. 22/2021 del Ministero dell'Economia e delle finanze, in relazione allo "scenario demografico ISTAT – mediano base 2020".

Nel caso in cui il decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 12, comma 12-bis, del decreto-legge n. 78 del 2010, disponga per gli anni compresi tra il 2025 e il 2028 un adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita diverso da quello previsto in base allo "scenario demografico ISTAT – mediano base 2020", l'indennità sarà corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata – come certificato al momento dell'accesso all'esodo – e, nell'ipotesi in cui sia stato certificato il perfezionamento per primo del diritto alla pensione anticipata, la contribuzione correlata è dovuta fino alla maturazione del prescritto requisito contributivo, fermo restando il limite massimo di 60 mesi previsto dal comma 5-bis in argomento.

Al riguardo si ricorda che gli incrementi della speranza di vita applicati alla data di accesso all'indennità mensile potrebbero essere diversi da quelli in vigore alla data di decorrenza della pensione, conseguentemente la data di decorrenza del trattamento pensionistico – calcolata al momento dell'accesso all'esodo per la determinazione degli oneri a carico del datore di lavoro – potrebbe non corrispondere con la data di effettiva decorrenza dello stesso. Infatti, in fase di certificazione delle condizioni di accesso all'esodo vengono utilizzati, come sopra evidenziato, incrementi della speranza di vita stimati in via prospettica che potrebbero non coincidere con

la successiva determinazione definitiva degli stessi demandata al citato decreto direttoriale.

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.

3. Presentazione del piano annuale di esodo

Al fine di effettuare il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa relativi ai benefici, in favore del datore di lavoro, di cui al citato comma 5-bis, nel contratto di espansione sottoscritto in sede governativa, può essere indicato – per ciascuna delle annualità 2022 e 2023 – un solo piano di esodo annuale. 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.

Per ogni piano di esodo devono essere comunque indicati nel contratto di espansione: il numero massimo dei lavoratori interessati e la relativa data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro, uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo.

Al riguardo, si precisa che la data di risoluzione dei rapporti di lavoro, in riferimento all'annualità 2022, non può essere successiva al 30 novembre 2022, e in riferimento all'annualità 2023, non può essere successiva al 30 novembre 2023.

Per ciascun piano di esodo, il singolo datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi prescritti dalla norma. Resta fermo, come previsto nel paragrafo 3.3.3 della circolare n. 48 del 2021, che il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di presentazione della fideiussione nel caso in cui decida di effettuare il versamento della provvista in unica soluzione.

In particolare, la fideiussione garantisce l'adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro nei confronti dell'Istituto, aventi a oggetto il versamento anticipato della provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata (ove dovuta), al netto dei benefici di cui al comma 5-bis ove spettanti, salvo conguaglio. Infatti, gli importi oggetto delle obbligazioni garantite potranno variare, anche mensilmente, in relazione ai provvedimenti che potranno essere adottati dall'INPS in considerazione della posizione retributivo-contributiva del lavoratore e di eventuali provvedimenti normativi. Pertanto, ai fini della fideiussione, l'importo complessivamente dovuto deve essere maggiorato di una parte variabile pari almeno al 15%, in funzione delle successive determinazioni adottate dall'Istituto.

Analogamente, in caso di versamento della provvista e della contribuzione correlata (ove dovuta) in unica soluzione, gli importi dovuti sono determinati considerando una maggiorazione pari almeno al 15%.

Terminata l'erogazione della prestazione di esodo dell'ultimo lavoratore interessato al piano annuale, l'INPS effettuerà una verifica a consuntivo degli importi dovuti e procederà all'eventuale rimborso ovvero alla richiesta di ulteriori risorse al datore di lavoro.

Si ricorda che il datore di lavoro è tenuto, tra l'altro, a trasmettere alla Struttura INPS territorialmente competente:

- copia del contratto di espansione sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- la "Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile di cui all'art. 41 comma 5-bis, del d.lgs. 148/2015, come modificato dall'art. 1, comma 349, della legge 178/2020" (modulo "SC96"), disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli";

- la domanda di autorizzazione all'accesso al Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT") per il personale o il delegato individuato dal datore di lavoro a operare sull'applicazione (modulo "AA02", denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti"), disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli".

Si precisa, inoltre, che il datore di lavoro in possesso dei requisiti di legge deve presentare, attraverso il Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT"), la domanda di certificazione del diritto almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione di cui al comma 5-bis in commento del primo lavoratore interessato dal piano di esodo annuale previsto dal contratto di espansione.

Si evidenzia che non è possibile presentare un numero di domande di certificazione del diritto superiore del 20% rispetto al numero dei lavoratori indicati nel contratto di espansione, in riferimento al piano di esodo annuale.

4. Datori di lavoro destinatari delle disposizioni

Con riguardo al campo di applicazione, il comma 1 del citato articolo 41 richiama l'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese, mentre il comma 5-bis del medesimo articolo, nel disciplinare l'esodo dei lavoratori e il riconoscimento dei previsti benefici, fa riferimento al datore di lavoro.

Per tale motivo, e sulla base di una lettura sistematica, si chiarisce che la fattispecie di cui all'articolo 41, comma 5-bis, deve intendersi applicabile anche ai datori di lavoro non imprenditori in possesso dei prescritti limiti dimensionali.

Pertanto, per gli anni 2022 e 2023, i datori di lavoro con un organico non inferiore a 50 unità lavorative possono avviare – nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico delle 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 – una procedura di consultazione per la stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Si fa presente che il nuovo limite dimensionale non inferiore a 50 unità è riferito sia al singolo datore di lavoro sia alle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con unica finalità produttiva o di servizi, per le quali il calcolo complessivo della forza lavoro deve tenere conto dei lavoratori in forza a soggetti giuridici diversi e autonomi^[1], secondo le modalità di computo indicate nel messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021.

In particolare, nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con unica finalità produttiva o di servizi, come previsto nel paragrafo 3.3 della circolare n. 48 del 2021, l'accordo deve essere sottoscritto dai rappresentanti legali di tutti i datori di lavoro esodanti.

Infatti, anche in tali ipotesi, per espressa previsione normativa, l'esodo dei lavoratori è riferito al singolo datore di lavoro esodante.

Si precisa, pertanto, che anche in questo caso all'interno dell'accordo, per ciascun datore di lavoro esodante, dovranno essere indicati, come specificato al precedente paragrafo 3, anche il numero massimo dei lavoratori interessati dal piano di esodo annuale e la relativa data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro – uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo – nonché la stima, ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, dei costi previsti a copertura dei benefici di cui al comma 5-bis, anche in relazione alla riduzione dei versamenti per ulteriori dodici mesi.

I criteri di computo indicati nel richiamato messaggio n. 2419 del 2021 devono essere applicati anche al fine di determinare il limite dimensionale per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative, che avendo i requisiti di cui al comma 5-bis (cfr. il paragrafo 3.2 della circolare n. 48 del 2021) chiedono la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro per ulteriori dodici mesi.

Si ricorda, in particolare, che in tali ipotesi, nell'accordo sottoscritto in sede governativa, si dà atto della sussistenza degli ulteriori requisiti previsti dal comma 5-bis dell'articolo 41, ossia che il datore esodante attui piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e – riguardo all'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'articolo 41 – si impegni ad effettuare, entro il termine previsto dal contratto di espansione, almeno un'assunzione per ogni tre lavoratori interessati all'esodo.

Si evidenzia, come già chiarito nel paragrafo 1, che per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022, il novellato comma 5-bis dell'articolo 41 ha previsto degli specifici limiti di spesa.

5. Riconoscimento della prestazione di cui al comma 5-bis per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali

In relazione alla riserva contenuta nella citata circolare n. 48 del 2021, circa le modalità di applicazione del comma 6 dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, che riconosce la possibilità di attribuire la prestazione di cui al comma 5-bis del medesimo articolo (l'indennità mensile e la contribuzione correlata, se dovuta) anche per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 dello stesso decreto legislativo, già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi di cui al comma 3 del citato articolo 26, si comunica quanto segue.

Su espresso parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per consentire l'operatività della citata disposizione, ove tale fattispecie non sia stata prevista dal regolamento istitutivo del singolo Fondo, non è necessaria la relativa modifica regolamentare e nemmeno l'adozione di un'apposita deliberazione.

Al momento alla sottoscrizione del contratto di espansione in sede governativa da parte del datore di lavoro, il Fondo di solidarietà potrebbe anche essere in corso di costituzione. Resta fermo che il riconoscimento al lavoratore della prestazione per il tramite del Fondo di solidarietà può avvenire solo a seguito della piena operatività dello stesso, coincidente con la data di nomina del Comitato Amministratore.

Anche nel caso in cui l'indennità mensile e la contribuzione correlata (ove dovuta) vengano riconosciute al lavoratore per il tramite di un Fondo di solidarietà, le medesime mantengono le caratteristiche proprie della fattispecie disciplinata dall'articolo 41, comma 5-bis.

Nel caso in cui la prestazione in argomento venga riconosciuta al lavoratore per il tramite del Fondo di solidarietà è richiesta al datore di lavoro esodante, che ha sottoscritto il contratto di espansione in sede governativa, la presentazione di una garanzia in relazione agli obblighi assunti dal datore di lavoro: fideiussione o pagamento in unica soluzione.

Quanto alla presentazione della fideiussione bancaria da parte del datore di lavoro, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che scopo della fideiussione è di garantire l'adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro sia nei confronti dell'Istituto che dei lavoratori esodanti. I datori di lavoro sono, pertanto, esonerati dalla presentazione della fideiussione bancaria solo nel caso in cui effettuino il versamento della provvista in unica soluzione come già specificato ai paragrafi 3.3.3 della circolare n. 48 del 2021 e 3 della presente circolare, ai quali si rinvia.

In relazione all'applicazione della disposizione in oggetto per il tramite dei Fondi di solidarietà, saranno istituiti conti di contabilità generale necessari a dare evidenza alla prestazione, nonché le codifiche utili per la compilazione del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della norma.

Con apposita comunicazione saranno fornite le indicazioni specifiche per ciascun Fondo.

Con riferimento alla misura della correlata contribuzione, si rammenta, per completezza, che la stessa è determinata in relazione a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 12, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, relativamente alla NASpI (cfr. il paragrafo 5 della circolare n. 48 del 2021).

Per quanto non diversamente disciplinato, si rinvia alle indicazioni fornite con la presente circolare, nonché con la circolare n. 48 del 2021.

Si riporta in allegato l'elenco dei Fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 148 del 2015 (Allegato n. 1).

6. Istruzioni contabili

Per le rilevazioni contabili connesse alle norme in argomento, si rinvia a quanto illustrato con la circolare n. 48 del 2021, i cui conti saranno adeguati nella denominazione.

Si fa riserva di fornire, con i successivi messaggi operativi, le istruzioni contabili relative ai Fondi di solidarietà che adotteranno la deliberazione di erogazione dell'indennità mensile, in applicazione dell'articolo 41, comma 6, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Come di consueto, i rapporti finanziari con lo Stato saranno definiti dalla Direzione generale.

Si riporta in allegato la variazione apportata al piano dei conti (Allegato n. 2).

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[\[1\]](#) L'articolo 41, comma 1-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015 dispone che: *“Per gli anni 2022 e 2023 il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi”*.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.