Le Circolari della Fondazione Studi

CIRCOLARE NUMERO 16 DEL 04/11/2019

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

1. Finalità dell'istituto

Il nuovo contratto di espansione è stato sperimentalmente introdotto nel nostro ordinamento dalla legge di conversione del Decreto crescita (art. 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019) efficace dal 30 giugno scorso. Si tratta di un nuovo strumento gestionale per imprese di grandi dimensioni che, dando vita a un processo di rinnovamento e innovazione tecnologica, combinino insieme un *piano di assunzioni* e una intensa attività formativa resa meno costosa dal supporto di una particolare forma di cassa integrazione straordinaria, unitamente a una nuova forma di flessibilità in uscita che consentirà alla società coinvolta di accompagnare alla pensione i lavoratori che riescano a maturarne i requisiti entro 60 mesi dalla data della chiusura del rapporto di lavoro.
Il contratto di espansione prende il posto dell'istituto del contratto di solidarietà espansiva nel medesimo articolo 41 del D.Lgs. n. 148/2015, anche a causa dello scarso *appeal* che fin dalla sua apparizione la solidarietà espansiva aveva ricoperto. In ogni caso, i (non numerosi) contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015, nel testo vigente prima della sua abrogazione, e le relative agevolazioni continuano a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza.
Lo scorso 6 settembre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diramato la circolare n. 16/2019 con cui ha fornito i primissimi chiarimenti operativi, cui sono seguite ulteriori precisazioni diramate con la circolare n. 18/2019, in attesa che l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale emani la propria prassi, con particolare riguardo al prepensionamento quinquennale previsto dal c. 5 dell'art. 41.

2. Platea

Il contratto di espansione può essere sottoscritto (art. 41 c. 1) unicamente da **imprese con più di mille unità lavorative**. Tale espressione sembra essere derivata dall'ambito normativo comunitario, con particolare riferimento alle ULA applicate per rilevare l'incremento occupazionale netto

(a partire dalla circolare Inps n. 111/2013). Il computo, in completa analogia con la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015), sarà svolto riferendosi ai lavoratori subordinati occupati mediamente nel semestre anteriore alla data di presentazione della domanda. Sul tema, il Ministero del Lavoro, al par. 2 della citata circolare n. 16 del 2019, per il computo dei contratti a termine richiama alla propria prassi precedente (circolare n. 24/2015), disapplicando la media biennale in luogo del criterio generale semestrale. Sul computo degli apprendisti, sembrerebbe lecito poter seguire il medesimo criterio inclusivo dettato dallo stesso Dicastero con circolare n. 18/2014.

La prima circolare ministeriale tuttavia non aveva esplicitamente chiarito un **ulteriore requisito** inerente l'appartenenza o meno al novero delle aziende che beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, che emergerebbe però indirettamente nel dettato ministeriale a proposito del prepensionamento quinquennale. La circolare n. 16/2019, al par. 1, aveva sottolineato che l'uscita anticipata (scivolo pensionistico di massimo 60 mesi di durata) è accessibile altresì ai dipendenti di società che non rientrano nel campo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015) "per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione", richiamando il c. 6 dell'articolo 41 nella versione riformulata dal D.L. n. 34/2019 con la sua conversione in legge. A partire da tale indicazione, si potrebbe dunque concludere che una società con organico superiore a 1.000 unità, che non integri i requisiti CIGS ex art. 20 D.Lgs. n. 148/2015, non potrà utilizzare lo scivolo quinquennale del c. 5 a meno che non ricorra a un fondo di solidarietà bilaterale, escludendo di fatto l'ex fondo di solidarietà residuale (oggi Fondo di integrazione salariale a norma dell'art. 29 del citato D.Lgs. n. 148/2015). Se da un lato il comma 6 dell'art. 41 non contiene indicazioni dirette alle sole aziende prive dei requisiti di accesso alla cassa integrazione salariale straordinaria, d'altra parte va evidenziato come i richiami alla CIGS, a livello letterale della norma in esame, siano spesso circoscritti ad ambiti ben specifici: all'art. 24 in riferimento alla procedura istruttoria del contratto di solidarietà, all'art. 3 e al 6 limitatamente alla misura dell'integrazione salariale e alla contribuzione figurativa correlata. il Ministero ha definitivamente chiarito con la citata circolare n. 18/2019 come l'accesso alla Cassa Integrazione Straordinaria del contratto di espansione sia riservato alle sole aziende che rientrano nei requisiti generali della CIGS previsti dall'art. 20 dello stesso decreto n. 148 del 2015 nel rispetto delle risorse (limitate) messe a bilancio dalla norma al c. 7 (15,7 milioni di euro per il 2019 e 31,8 milioni per il 2020) in riferimento alla CIGS, in quanto la corretta identificazione della platea di accesso è connessa alla quantificazione del regime di contribuzione dovuta dal datore di lavoro a finanziamento della cassa integrazione straordinaria che

accedano alla integrazione salariale di cui al c. 7 dell'art. 41. La stessa circolare ha poi precisato che, limitatamente alle aziende non rientranti in campo CIGS, che possono ricorrere a un fondo di solidarietà bilaterale ex art. 26 D.Lgs. n. 148/2015 (come quello del Credito, Credito Cooperativo o Assicurativo), sarà possibile in quel caso ricorrere al solo prepensionamento quinquennale previsto dal c. 5 dell'art. 41. Nulla viene esplicitamente detto a proposito delle imprese che non rientrano né nel campo applicativo della CIGS né in quello di fruizione dei fondi bilaterali. Tuttavia, l'inciso finale che chiude la circolare ricorda come il procedimento dell'accordo sindacale (necessario sia per l'integrazione salariale sia per il prepensionamento) richiama, pur se formalmente, l'articolo 24 del decreto sugli ammortizzatori sociali. Tale riferimento secondo l'estensore della circolare sembrerebbe indirettamente confermare che anche il prepensionamento quinquennale (in assenza di un fondo bilaterale) sarà precluso alle imprese fuori dal campo CIGS.

3. L'iter amministrativo e l'obbligo assunzionale

Il contratto di espansione deve essere stipulato in sede governativa tra l'azienda e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria alla presenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, nell'ambito della procedura di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015.

Esso assume la forma di un contratto collettivo – definito dall'art. 41, comma 2, di natura gestionale – che deve prevedere:

a) il numero dei lavoratori da assumere, distinti per qualifica e profilo professionale, in termini compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
b) la programmazione temporale delle assunzioni;
c) la specificazione che i contratti di lavoro che andranno ad essere costituiti, compresa la possibilità di ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 44 D.Lgs. n. 81/2015, saranno a tempo indeterminato;
d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori (ove presenti) che possono accedere al trattamento pensionistico di cui al comma 5.

Le assunzioni dovranno essere effettuate ossequiando i principi generali previsti dall'ordinamento in materia di nuove assunzioni (MLPS circ. n.16/2019). Parte integrante del contratto di espansione è il progetto di

formazione e riqualificazione dei lavoratori le cui competenze e conoscenze siano rese inidonee dal processo di reindustrializzazione e riorganizzazione. In tale logica il progetto formativo deve essere funzionale all'adeguamento delle capacità lavorative dei dipendenti coinvolti. In particolare, esso deve indicare:

1. le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche conformi alla mansione a cui sarà adibito;
2. i contenuti formativi e le modalità attuative;
3. il numero complessivo dei lavoratori interessati;
4. il numero delle ore di formazione;
5. le competenze tecniche professionali iniziali e finali;
6. le previsioni stabilite dall'art. 1, comma 1, lettera *f)*, del D.M. n. 94033/2016 con riferimento ad un recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70% (ove per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica delle eccedenze; per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione anche attraverso procedure di licenziamento collettivo basate sul criterio della non opposizione).

Le sospensioni e le riduzioni orarie programmate devono essere indicate in modo distinto per qualifica e profilo professionale e strettamente ricollegate alla formazione pianificata, anche se in assenza di correlazioni numeriche precisamente stabilite dalla norma.
Il programma di formazione deve essere certificato da organismi terzi rispetto all'impresa, pubblici o privati.
In sede di accordo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali verifica che sia stato presentato il progetto di formazione e di riqualificazione corredato dalla richiesta certificazione, la pianificazione delle riduzioni o sospensioni dall'orario di lavoro, la programmazione e il numero delle nuove assunzioni.
L'accordo sindacale deve peraltro indicare la quantificazione delle risorse finanziarie tenuto conto degli interventi della NASpI e dell'integrazione salariale ai fini della ulteriore verifica in sede ministeriale della copertura finanziaria atteso che il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto ai limiti di spesa indicati, inibisce la sottoscrizione dell'intesa negoziale.

L'attuazione del contratto di espansione è sottoposta a verifica ispettiva ai sensi dell'art. 25, comma 6, del D.Lgs. n. 148/2015 con riferimento agli impegni aziendali assunti in merito ai piani di riduzione oraria correlati ai programmi di formazione del personale.
L'istituto è compatibile con la presenza, in sedi diverse da quella coinvolta dal contratto di espansione, di altre misure di sostegno al reddito o di licenziamenti collettivi non oppositivi (collegabili, peraltro, all'istituto del prepensionamento di seguito preso in analisi).

4. Formazione e integrazione salariale

Per il processo di formazione e riqualificazione del personale – salvo che sia svolto *on the job* – sono ammesse riduzioni orarie del personale dipendente a fronte delle quali è ammesso l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria.
Secondo la previsione del comma 7 e attese le precisazioni della circolare n. 16/2019, i lavoratori che non possono aderire allo scivolo pensionistico di cui al comma 5 e che non siano in possesso delle qualifiche professionali o delle competenze tecniche necessarie a favorire il processo evolutivo aziendale, possono essere coinvolti nel programma di formazione e riqualificazione. Ove tale attività non sia svolta *on the job*, essa è favorita attraverso una riduzione dell'orario di lavoro a fronte della quale è assicurato un trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per il quale è prevista l'applicazione dei soli artt. 3 e 6 del D.Lgs. n. 148/2015 vale a dire:

- l'integrazione salariale in misura dell'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale;
- la contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia per i periodi di contrazione dell'orario di lavoro integrati.

Se da una parte il mancato richiamo all'art. 5 del D.Lg. n. 148/2015 lascerebbe intendere che il trattamento di sostegno al reddito sia escluso da contribuzione addizionale, dall'altra la qualificazione della provvidenza da parte della circ. n. 16/2019 quale *cassa integrazione salariale straordinaria* evocherebbe l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, Capo III (la cui applicazione non è stata apertamente esclusa dalla prassi ministeriale), che stabilisce la medesima contribuzione per le imprese che presentano domanda a tale fine. In ogni caso deve sussistere una stretta relazione tra la sospensione dall'attività lavorativa e la programmazione della formazione e riqualificazione del personale.
La riduzione media dell'orario di lavoro, riferita all'intera platea dei lavoratori coinvolti, non può eccedere il 30 per cento dell'orario di lavoro

giornaliero, settimanale o mensile fermo restando che per ciascun dipendente la contrazione può giungere fino al 100 per cento.
Pur non essendo consentite, in linea generale, prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale si ritiene applicabile quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con la circ. n. 27/2016. Esso sarà quindi permesso in presenza di situazioni eccezionali da motivare e giustificare in sede di verifica ispettiva. Ai lavoratori sospesi, durante il trattamento di integrazione salariale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per l'accordo di ricollocazione di cui all'articolo *24-bis* del D.Lgs. n. 148/2015. Per la richiesta di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria si applica il procedimento di cui all'articolo 25 del D.Lgs. n. 148/2015.
La domanda deve essere presentata in modalità telematica tramite il canale telematico "*CIGS-online*" al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e formazione, Divisione IV e agli Ispettorati territoriali del lavoro competenti entro "*tempi di ragionevole brevità*" (MLPS, circ. n. 16/2019). Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli per l'istanza, le imprese interessate potranno utilizzare i modelli già in corso per la causale di riorganizzazione, avendo cura di indicare la precisazione "contratto di espansione".

5.1. Prepensionamento quinquennale

Le imprese che, nel corso del biennio 2019-2020, sottoscriveranno il contratto di espansione potranno creare uno scivolo che avvicini i lavoratori alla pensione. I firmatari dell'accordo sindacale individueranno un punto di equilibrio fra il numero dei dipendenti assunti e il numero dei dipendenti esodati, senza alcuna proporzione 'fissata' dalla norma. Questo prepensionamento nasce nel solco dell'esperienza dei fondi di solidarietà bilaterali e della isopensione Fornero (Legge n. 92/2012, art. 4, cc. 1 – 7-ter, cf. circolare Fondazione Studi n. 16/2013), pur se i richiami testuali al precedente istituto risultano contenuti, specie in relazione alle modalità di versamento dell'onere aziendale. In relazione all'art. 4 della Legge Fornero, i datori di lavoro che avessero sottoscritto accordi sindacali *ad hoc* avranno la possibilità, fino al 2020, di accompagnare alla pensione i dipendenti distanti fino a 7 anni dal traguardo pensionistico e non più solo fino a 4 anni, partendo dalla cessazione del rapporto, a norma della L. 205/2017. Il datore di lavoro, ai sensi del comma 5 della nuova norma, erogherà a chi presterà il proprio assenso con conseguente licenziamento non oppositivo un'indennità pari alla pensione maturata al momento della cessazione, per un massimo di 60 mesi fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia e, qualora il dipendente consegua anche la NASpI, integrerà, per il periodo di

parallela decorrenza della stessa, l'importo di quest'ultima fino a raggiungere il valore della rata di pensione maturata al momento di recesso. Manca un riferimento della base di calcolo della contribuzione correlata: nel caso della isopensione Fornero questa è, analogamente alla NASpI, basata sulla media degli imponibili previdenziali dell'ultimo quadriennio.

A proposito del **numero di mensilità corrisposte al lavoratore**, va specificato che la NASpI, a norma del D.Lgs. n. 22/2015, è corrisposta su n. 12 mensilità, mentre le rate pensionistiche annue sono ordinariamente 13. Il comma 5 parla più genericamente di una 'indennità mensile', con un frasario di per sé parecchio analogo a quello dell'Ape Sociale[1] lasciando alla successiva prassi regolatoria dell'Inps l'onere di disambiguare tale elemento non specificato dalla norma. Il datore di lavoro riconoscerà anche la contribuzione correlata solo se il dipendente dovesse maturare i requisiti per la pensione anticipata prima della pensione di vecchiaia. La circolare del Ministero del Lavoro ha chiarito come la cessazione tecnicamente avverrà per il tramite di un licenziamento collettivo (procedura ex L. n. 223/1991) basato sulla non opposizione dei lavoratori che guadagneranno così il diritto alla NASpI, non conseguibile nel caso della isopensione Fornero.

L'esodo diretto alla pensione di *vecchiaia* risulta con un forte risparmio per il datore di lavoro, seppure teoricamente penalizzante per i lavoratori rispetto all'isopensione dal momento che non avverrà il riconoscimento della contribuzione correlata per tutti e 5 gli anni e la posizione assicurativa non riceverà altri contributi oltre quelli figurativi gratuiti della NASpI del primo biennio. Nel caso dell'accompagnamento a pensione *anticipata* sarà poi rilevabile un risparmio più contenuto per il datore di lavoro rispetto all'isopensione. L'impresa, infatti, su uno scivolo massimo di 5 anni, nei primi 24 mesi verserà la sola rata di pensione e aggiungerà la contribuzione correlata al più tardi dal venticinquesimo mese fino al raggiungimento della pensione anticipata.

Dal momento che la norma non chiarisce espressamente **le modalità di versamento** della provvista aziendale, appare poco plausibile che, oltre al più naturale versamento *una tantum*, si possano versare tali importi anche con una rateizzazione a cadenza mensile, a differenza della isopensione Fornero che prevede espressamente l'istituto della fideiussione (art. 4, c. 3 L. 92/2012). Quest'ultima modalità, se confermata da una circolare Inps, innoverà pesantemente il tenore letterale della norma, anche oltre il legittimo mandato di una prassi regolatoria. D'altra parte, nel caso di pagamento della provvista di prepensionamento in unica soluzione, non

[1] Art. 1, c. 181, L. 232/2016: l'**indennità** di cui al comma 179 è erogata **mensilmente** su dodici mensilità nell'anno ed è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione.

poche aziende potranno perdere interesse a questa forma di esodo, a causa del forte esborso di cassa che non sempre, a livello di *corporate tax* sarà vantaggioso ai fini della situazione finanziaria dell'impresa.
Il nuovo scivolo, come previsto dal vigente art. 41, c. 6, può essere utilizzato anche mediante i fondi di solidarietà bilaterale, senza la necessità che gli ordinamenti recepiscano il nuovo istituto, rendendolo operativo subito dopo l'*iter* sindacale del contratto di espansione di una azienda legittimamente rientrante nel perimetro del fondo di settore. Si può ipotizzare che i singoli fondi potranno disporre una integrazione della contribuzione figurativa finanziata dalla NASpI da parte dei datori di lavoro, introducendo una ulteriore contribuzione correlata, in parziale analogia a quanto avviene oggi, ad esempio, per il fondo bilaterale del personale di Ferrovie dello Stato. Tale facoltà sembrerebbe invece preclusa alle imprese che ricorreranno direttamente al prepensionamento in espansione senza il tramite del Fondo, non essendo tale previsione esplicitamente dettata dalla norma.
In ultimo, l'art. 41, c. 9 ribadisce che, per i lavoratori che partecipino allo scivolo quinquennale, i requisiti per conseguire il diritto all'accesso a pensione, certificato al momento dell'adesione alla procedura di prepensionamento, non subiranno modifiche dalle successive norme e riforme pensionistiche, clausola innovativa rispetto agli strumenti di esodo vigenti, anche se la spesa da parte della finanza pubblica non risulta quantificabile in assenza dei futuri possibili provvedimenti di modifica del panorama pensionistico.
Per favorire un utilizzo più diffuso, specie presso i grandi gruppi industriali di ambito dell'energia, delle telecomunicazioni o con ex dipendenti pubblici, sarebbe stata più che pregevole un'armonizzazione tra la disciplina in esame e il **cumulo contributivo**, come modificato dalla legge n. 232/2016, che non opera per l'isopensione Fornero (messaggio Inps n. 2475/2017) o per gli assegni straordinari dei fondi di solidarietà bilaterali. In sede di prassi regolatoria, data la mancanza di una normativa specifica, sarà difficile che venga consentito a chi aderirà al prepensionamento quinquennale l'utilizzo del cumulo gratuito ex L. n. 228/2012 art. 1 c. 239, spesso fondamentale per raggiungere il requisito contributivo necessario ad accedere alla pensione anticipata. Anche in questo caso, va ricordato come il cumulo sia stato esplicitamente previsto[2] quando applicato a istituti diversi dalla vera e propria pensione di vecchiaia e anticipata richiamate dal nuovo tenore letterale della L. n. 228/2012.

[2] Cf. art. 2. C. 2 DPCM n. 88/2017.

5.2. Calcoli previsionali dell'esodo

Per comprendere realmente la convenienza del prepensionamento del contratto di espansione rispetto alla isopensione Fornero, si fornisce per primo l'esempio di un lavoratore che guadagni (negli ultimi 4 anni) mediamente 35.000 euro, nato il 20 aprile 1956 e che abbia maturato 28 anni di contributi al 30 settembre 2019. Questi potrà accedere alla pensione di vecchiaia, avendo già raggiunto i 20 anni di contributi richiesti, dal mese successivo al compimento di 67 anni e 3 mesi, vale a dire nell'agosto 2023. Ipotizzando un'uscita dal mondo del lavoro a partire dal 1° ottobre 2019, mancheranno 47 mesi all'accesso alla pensione di vecchiaia. L'assegno di pensione maturato alla data 1.10.2019 sarà pari a 2.140 euro lordi mensili e, quindi, 27.820 euro lordi annui.

Contributi al 30.09.2019	28 anni
Accesso alla pensione di vecchiaia	Agosto 2023 (67 anni e 3 mesi)
Cessazione del rapporto di lavoro	1° ottobre 2019
Durata del periodo coperto	47 mesi
Pensione maturata al 1° ottobre 2019	2.140 euro lordi mensili
Imponibile previdenziale medio 48 mesi	35.000 euro
Contributi mensili (IVS 33%)	962,5 euro

Il costo dell'indennità nel caso dello "scivolo" quinquennale del contratto di espansione sarebbe costituito come prima voce di spesa dalle indennità commisurata alla pensione mensile a copertura del periodo tra la cessazione e la pensione di vecchiaia, comprensivi del valore degli importi delle tredicesime mensilità del periodo 2019-2023, per un totale di 108.783,3 euro (si è scelto qui di simulare 13 indennità mensili per analogia alla isopensione Fornero rendendo tali costi maggiormente comparabili). Dal momento che i primi 24 mesi risultano coperti dalla percezione dell'indennità di disoccupazione, trattandosi di un licenziamento collettivo basato sulla non opposizione al licenziamento e con accesso alla NASpI, al costo sostenuto dal datore dovrà essere sottratto l'importo lordo della NASpI, avendo quindi un abbattimento di 24.287,25 euro. Il saldo dell'indennità diventerà, pertanto, 84.496,09 euro a cui si dovrà, in ultimo, aggiungere 3.004 euro di ticket NASpI (lavoratore con *seniority* ultra-triennale licenziato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un'impresa rientrante in campo CIGS).

Costi espansione

Costo totale indennità mensile (13 mensilità annue)	108.783,3 euro
Valore complessivo NASpI	24.287,25 euro
Saldo	84.496,09 euro
Ticket NASpI	3.004 euro
Spesa totale	87.500,09 euro

Nel caso dell'isopensione Fornero, al contrario, partendo dalla stessa indennità di 108.783,3 euro, il datore di lavoro dovrà versare anche la contribuzione correlata per tutto il periodo tra la cessazione del rapporto e l'accesso a pensione arrivando, quindi, ad una spesa totale pari a 154.020,83 euro. Non vengono in questo caso considerati i costi creditizi generati dalla polizza fideiussoria e la maggiorazione 'di garanzia' del 15% richiesta dall'Inps secondo le disposizioni della circolare Inps n. 119/2013, par. 4.3.

Costi diretti isopensione

Costo indennità mensile (13 mensilità annue)	108.783,3 euro
Contribuzione correlata	45.237,5 euro
Spesa totale	154.020,83 euro

Il risparmio dello "scivolo" in espansione rispetto all'isopensione Fornero sarà superiore al 40% rispetto alla spesa complessiva del prepensionamento ex art. 4 L. n. 92/2012. Ipotizziamo, adesso, il caso di un lavoratore nato il 20 aprile 1957 che abbia maturato 39 anni di contributi al 30 settembre 2019 con una retribuzione media sempre pari a euro 35.000. Questi potrà accedere alla pensione di vecchiaia avendo già raggiunto i 20 anni di contributi richiesti, dal mese successivo al compimento di 67 anni e 3 mesi, vale a dire nell'agosto 2024, ma avrà la possibilità di accedere prima a pensione anticipata nel novembre 2023 con 42 anni e 10 mesi di contributi e trascorsa la finestra trimestrale. Ipotizzando un'uscita dal mondo del lavoro a partire dal 1° ottobre 2019, mancheranno 46 mesi alla maturazione dei requisiti per la pensione anticipata con ulteriori 3 mesi da attendere prima della relativa decorrenza. I dati relativi a assegno di pensione, imponibile previdenziale medio degli ultimi 48 mesi e contribuzione correlata, sono gli stessi dell'esempio precedente.

Contributi al 30.09.2019	39 anni
Accesso alla pensione anticipata	Novembre 2023 (42 anni e 10 mesi + 3 mesi finestra)
Cessazione del rapporto di lavoro	1° ottobre 2019
Durata del prepensionamento	49 mesi
Pensione maturata al 1° ottobre 2019	2.140 euro lordi mensili
Imponibile previdenziale medio 48 mesi	35.000 euro
Contributi mensili (IVS 33%)	962,5 euro

Il costo dell'indennità nel caso dello "scivolo" sarebbe pari alla rata di pensione mensile comprensiva di tredicesima rata per un totale di 113.598 euro. Dal momento che i primi 24 mesi risultano già coperti dalla indennità NASpI, dall'importo di cui sopra, dovrà essere sottratto l'importo della NASpI stessa, avendo quindi una sorta di "sconto" pari a 24.287,25 euro. La contribuzione correlata dovrà essere versata solo per i mesi successivi al ventiquattresimo e sarà pari a 21.175 euro.

Costi espansione

Costo totale indennità	113.598,3 euro
Indennità mensile NASpI (valore tot.)	24.287,25 euro
Contribuzione correlata scivolo	21.175 euro
Ticket NASpI	3.004 euro
Spesa totale	113.490,1 euro

Nel caso dell'isopensione Fornero, al contrario, partendo dalla stessa indennità di 113.598 euro, il datore di lavoro dovrà versare anche la contribuzione correlata per tutto il periodo tra la cessazione del rapporto e l'accesso a pensione, arrivando, quindi, ad una spesa totale pari a 157.873 euro.

Costi diretti isopensione

Costo indennità	113.598,3 euro
Contribuzione correlata isopensione	44.275 euro
Spesa totale	157.873 euro

Il risparmio del prepensionamento nel contratto di espansione rispetto all'isopensione Fornero sarà in questo caso pari al 28% della spesa più ingente prevista dalla formula Fornero, sempre senza considerare i costi creditizi della fideiussione.

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine
AREA PREVIDENZA

Hanno collaborato:
Mauro Marrucci
Antonello Orlando