

INDENNITÀ FINO A CINQUE ANNI

Il contratto di espansione può limitare la pensione

Enzo De Fusco**Carmelo Fazio**

Il contratto di espansione consente di lasciare l'attività lavorativa con 60 mesi di anticipo rispetto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

I presupposti per l'attivazione di questo scivolo passano per la verifica di due requisiti del proprio datore di lavoro: il primo dimensionale; il secondo legato all'esistenza, su base aziendale, di un percorso di riorganizzazione ove si preveda, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi finalizzata al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività e all'esigenza di modificare le competenze professionali per il personale in organico mediante un loro più razionale impiego e con l'assunzione a tempo indeterminato di nuove professionalità.

Requisiti di accesso

Per quest'anno e il prossimo, la legge di Bilancio 2022 ha previsto l'accesso al contratto di espansione per gli addetti appartenenti ad aziende con almeno 50 unità lavorative, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Lo scivolo è riservato esclusivamente ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti o alle forme sostitutive o esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'Inps.

Possono aderire allo scivolo i lavoratori che:

- si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e che abbiano maturato il requisito minimo contributivo di 20 anni;
- oppure si trovino a 60 mesi dalla possibilità di accedere alla pensione anticipata.

La modalità di adesione è normalmen-

te definita negli accordi, ma deve presupporre un consenso scritto di non opposizione al licenziamento, cui segue, nella maggior parte dei casi, un accordo in sede sindacale o presso l'Ispettorato del lavoro, tramite il quale il datore può riconoscere anche la corresponsione di somme aggiuntive a fronte di rinunce legate al rapporto di lavoro.

Il dipendente, a fronte della risoluzione del rapporto e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, ha diritto a un importo mensile, comprensiva dell'indennità Naspi, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'Inps.

Contributi e pensione

Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto stesso, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa per la Naspi a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. Invece se lo scivolo accompagna alla pensione di vecchiaia, i contributi non vengono versati, quindi si matura un assegno di pensionamento più basso di quello che si otterrebbe continuando a lavorare e a versare i contributi.

Una volta raggiunta l'età per il trattamento di vecchiaia o il requisito minimo contributivo per quello anticipato, Inps calcola la pensione definitiva sulla base dell'età effettiva di pensionamento e dei contributi nel frattempo eventualmente versati.

Ai fini dell'accertamento del requisito anagrafico e contributivo, si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita previsti dall'articolo 12 del decreto legge 78/2010. Il 27 ottobre 2021 è stato approvato il decreto mini-

steriale in cui è stato disposto che per il biennio da gennaio 2023 a dicembre 2024 i requisiti pensionistici non sono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita.

L'indennità sarà corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.

Il contratto di espansione è strutturato per evitare che variazioni normative vanifichino il diritto a percepire l'indennità che anticipa il trattamento previdenziale e poi il diritto a pensione. Infatti, in base all'articolo 41, comma 9, del decreto legislativo 148/2015, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge, adottati dopo l'adesione del lavoratore al piano di scivolo, non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione. Una norma, dunque, per evitare nuovi esodati.

Per accompagnare i dipendenti verso la pensione, il datore di lavoro potrebbe usare in alternativa l'isopensione. In ogni caso per il lavoratore non cambierebbe nulla rispetto all'indennità netta da percepire durante il quinquennio.

Tuttavia, l'isopensione prevede che, durante lo scivolo, siano versati i contributi anche in favore di chi accede alla pensione di vecchiaia, garantendo in questo caso un assegno pensionistico più elevato rispetto a quello derivante dal contratto di espansione. Ne consegue che il trattamento pensionistico di vecchiaia risulterà un po' più generoso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA