

# One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 25 giugno/1° luglio 2021

**Monitoro** è il servizio di monitoraggio delle novità normative correlate alla gestione dell'emergenza COVID a cura dei nostri esperti e collegato con **One LAVORO** la nuova soluzione digitale Wolters Kluwer dedicata a Professionisti e Aziende.

Per consultare i contenuti basta cliccare sui link all'interno della newsletter. Se non conosci le credenziali per entrare in One LAVORO, o se la richiesta di recupero credenziali non va a buon fine contatta il Servizio Clienti One tel. 02.824761 e per parlare con un operatore premi il tasto 0 «Informazioni su One» oppure scrivi a [Servizioclienti.one@wolterskluwer.com](mailto:Servizioclienti.one@wolterskluwer.com)

Ti ricordiamo che il browser consigliato è Chrome.

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Come fare per](#)

## *Normativa e prassi*

### La risposta dell'esperto

#### **Contratto di espansione e indennità mensile: istruzioni operative**

*di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino*

[INPS mess. 25 giugno 2021, n. 2419](#)

Il Decreto Legge 25 maggio 2021 n. 73 "Sostegni-bis", [art. 39](#) ha riportato all'attenzione degli operatori il contratto di espansione estendendone il campo di applicazione alle aziende che occupano **almeno 100 dipendenti**.

In particolare, fino al 31 dicembre 2021 la soglia dimensionale aziendale di accesso al contratto e allo scivolo pensionistico non è più di 500 e di 250 unità ma di 100.

Giova ricordare che il contratto di espansione è stato introdotto in via sperimentale per gli

anni 2019 e 2020 dal “Decreto Crescita” ([DL n. 34/2019, art. 26 quater](#)) con la finalità di sostenere i processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle grandi imprese con un organico superiore a 1.000 unità. La Legge di Bilancio per il 2021 ([art. 1, comma 349](#)) ha successivamente esteso il termine di sperimentazione al 2021 ed ha previsto la riduzione del limite minimo di unità lavorative in organico a 500 unità, ancora ridotto a 250 unità per gli accordi finalizzati al prepensionamento, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un’unica finalità produttiva o di servizi. Recentemente, entrambi i limiti sono stati ulteriormente ridotti dal decreto “Sostegni bis” a 100 unità. Ricordiamo infine che la [circolare INPS 24 marzo 2021 n. 48](#) ha descritto la disciplina operativa ed ora il [messaggio 25 giugno 2021 n. 2419](#) fornisce ulteriori specifiche.

*Sono il legale rappresentante di un’azienda operante nel settore metalmeccanico – industriale. Per effetto delle novità introdotte dalla legge di bilancio per il 2021 in merito ai requisiti di accesso al contratto di espansione, e a causa del perdurare delle crisi economica legata alla pandemia da Covid-19, ho deciso di porre in essere un piano di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale stipulando il contratto di espansione presso il Ministero del lavoro. Quali sono le ulteriori procedure che l’azienda è tenuta ad eseguire nei confronti dell’INPS ?*

Il [messaggio INPS n. 2419 del 25 giugno 2021](#) definisce alcune novità operative ad integrazione di quanto già disposto dalla circolare n. 48 del 24 marzo 2021, circa le comunicazioni che devono essere eseguite da parte delle aziende che hanno stipulato in sede ministeriale il contratto di espansione. Nello specifico, il documento di prassi stabilisce che i datori di lavoro coinvolti devono utilizzare la funzione “**Cassetto previdenziale aziende**”, all’interno dell’area riservata del sito internet istituzionale, per la presentazione dell’accordo relativo al contratto di espansione e il portale delle Prestazioni ATipiche (PRAT), per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi:

- inserimento delle **domande di certificazione** del diritto e di calcolo dell’importo dell’indennità;
- inserimento delle **domande di indennità**;
- verifica della **provvista mensile** richiesta a copertura della prestazione.

Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere, oltre al contratto di espansione, il **modello SC96** (“Richiesta di accreditamento e variazione dell’indennità mensile di cui all’art. 41 comma 5-bis, del d.lgs. 148/15, come modificato dall’art. 1, comma 349, della legge 178/2020”), scaricabile nella sezione “Moduli” del sito istituzionale.

E’ prevista anche la possibilità di allegare la domanda di autorizzazione all’accesso al “PRAT” per il personale o il delegato individuato dall’azienda a operare sull’applicazione; il **modulo AA02** (“Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti”), è

anch'esso disponibile on line, e deve essere trasmesso almeno **90 giorni** prima della data di ingresso nella prestazione di esodo del primo lavoratore interessato dal piano.

Ricevuto il contratto tramite il Cassetto previdenziale aziende, con un messaggio avente come oggetto "Contratto espansione 41 – 5 bis dlgs 148/15", la Struttura territoriale competente che ha in carico la posizione aziendale provvede alla verifica dell'esistenza del requisito dimensionale, dandone riscontro all'azienda **entro 5 giorni** dal ricevimento della documentazione, insieme alla comunicazione dell'attribuzione del codice autorizzazione **CA 9J** e dell'avvenuta consegna della documentazione alla Direzione centrale Pensioni. Inoltre viene attribuito il **CA 6E** ("Azienda tenuta al versamento della contribuzione figurativa correlata per lavoratori posti in esodo ex art. 4 della legge n. 92/2012 e art. 41 comma 5-bis decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) successivamente al versamento della provvista in unica soluzione o all'accettazione della fideiussione, la cui verifica è in capo sempre alla Struttura territoriale competente.

Il referente aziendale (identificato grazie al modulo AA02) accede al "PRAT" al fine di inserire le **domande di certificazione** del diritto al trattamento pensionistico dei lavoratori coinvolti.

Nello specifico, all'interno della voce di menu "*Certificazione dei lavoratori*" deve essere selezionato il piano di esodo di riferimento e, di seguito, devono essere inseriti i codici fiscali dei lavoratori per i quali si intende verificare i requisiti di accesso alla prestazione nella sezione "*Caricamento dei codici fiscali*"; in alternativa il caricamento può essere effettuato in maniera massiva attraverso l'utilizzo di un file contenente la lista dei lavoratori interessati.

L'esito di ciascuna domanda viene messo a disposizione dell'azienda nel "PRAT", sezione "*Verifica requisiti diritto*", con l'indicazione, nel caso di verifica positiva, della prima data di accesso a pensione a legislazione vigente.

Per i lavoratori per i quali è stato emesso l'esito positivo, il referente aziendale seleziona i corrispondenti codici fiscali all'interno della sezione del menu "*Calcolo importo e lettere di certificazione*", al fine di richiedere la certificazione dell'importo dell'indennità indicando, inoltre, la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ultimata la procedura, nel "PRAT", in relazione alla lista dei codici fiscali elaborati con esito positivo, viene messa a disposizione dell'azienda, per ciascuna posizione:

- la lettera di certificazione contenente l'importo mensile lordo della prestazione,
- la decorrenza di accesso alla prestazione di accompagnamento a pensione,
- la decorrenza della pensione che coincide con la scadenza dell'esodo,
- il tipo di pensione alla scadenza della prestazione,
- la data di raggiungimento dei requisiti (coincidente con l'obbligo di versare la contribuzione correlata e solo per le prestazioni finalizzate alla pensione anticipata).

Nella sezione "*Calcolo importo e lettere di certificazione*", il referente aziendale seleziona i

lavoratori in favore dei quali si intende concludere la procedura di esodo, inserendo la retribuzione imponibile degli ultimi 48 mesi e il numero settimane contributive degli ultimi 48 mesi, che rappresentano i dati in base ai quali il "PRAT" calcolerà l'importo mensile della contribuzione correlata.

Predisposto, da parte del "PRAT", il costo economico del piano di esodo per ciascun lavoratore, l'azienda, nella sezione denominata "*Scelta metodo di pagamento*", dovrà scegliere tra fideiussione e pagamento in unica soluzione: qualora la scelta ricadesse per la fideiussione a garanzia degli obblighi derivanti dal programma di esodo, viene predisposto il fac-simile del documento, che dovrà essere poi presentata dall'azienda alla sede INPS competente per territorio. Nel caso di opzione per il versamento in unica soluzione viene predisposta la lettera di impegno che dovrà essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda.

Acquisita da parte della Struttura territoriale competente la garanzia o il pagamento in unica soluzione, il referente aziendale può presentare in modalità telematica la domanda di ammissione all'indennità. Ciascuna domanda viene assegnata alla Struttura territoriale competente per la successiva lavorazione; il calcolo avviene in modalità automatica, effettuato dalla procedura "UNICARPE", sulla base della contribuzione effettiva accreditata in favore del lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

*Inquadramento*

[Contratto di espansione](#)