

## **IL CONTRATTO DI ESPANSIONE**

Con l'art. 26-quater del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, nella legge n. 58, il Legislatore ha mandato “definitivamente” in soffitta il contratto di solidarietà espansiva, riveduto e corretto dall'art. 41 del D.L.vo n. 148/2015 e previsto in via strutturale: nel testo normativo è stato rimpiazzato dal contratto di espansione, la cui vigenza è, al momento, prevista per gli anni 2019 e 2020. In tale operazione, però, viene ben definito e circoscritto il nuovo campo di applicazione: il nuovo art. 41 riguarda, unicamente, le imprese con un organico superiore ai 1.000 dipendenti impegnate in processi di reindustrializzazione e riorganizzazione, finalizzate al progresso ed allo sviluppo tecnologico delle attività, cosa che comporterà, a regime, un impiego più razionale del personale e l'assunzione di nuove professionalità.

Gli effetti prodotti dai contratti di solidarietà espansiva sottoscritti entro il 29 giugno 2019, unitamente alle relative agevolazioni, continuano a produrre effetti fino alla naturale scadenza.

La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro ha fornito, con la circolare n. 16 del 6 settembre 2019, le prime indicazioni operative.

Con il contratto di espansione, pur se molta attenzione gli operatori hanno focalizzato sullo “scivolo” pensionistico, il Legislatore intende racchiudere in uno stesso provvedimento e, di conseguenza, utilizzare “in contemporanea”, diversi istituti che debbono “reggersi insieme”: ci si riferisce alle nuove assunzioni, alla formazione necessitata dai cambiamenti tecnologici, alla integrazione salariale in deroga rispetto ai limiti massimi, alla ricollocazione incentivata del personale eccedentario con uscita “non traumatica” dalle imprese e, appunto, alle misure che consentono, a determinate condizioni, di anticipare il pensionamento.

L'esame che segue, rappresenta, indubbiamente, una prima riflessione sulle nuove disposizioni e terrà ben presenti i primi approfondimenti contenuti nella circolare n. 16: le strutture ministeriali interessate sono almeno tre ( Direzioni Generali delle Relazioni Industriali, degli Ammortizzatori Sociali e delle Politiche Previdenziali) e, ovviamente, anche l'INPS ha un ruolo primario che non è soltanto quello correlato al monitoraggio della spesa. Anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attraverso le proprie articolazioni periferiche, potrà essere chiamato a svolgere i necessari controlli. Si tratta, infatti, di un norma che “mixa”, in un disegno di politiche attive e passive utilizzate unitariamente, diversi istituti importanti utilizzati in situazioni diverse.

Entrando nel merito di quanto affermato dal nuovo art. 41, il Legislatore traccia un iter procedimentale, affermando, da subito, che l'impresa interessata deve avviare una procedura di consultazione finalizzata, successivamente, a sottoscrivere presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro un contratto di espansione con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le “loro” RSA o la RSU.

Per la procedura di consultazione viene richiamato l'art. 24 del D.L.vo n. 148/2015 che fissa sia i termini che le modalità e che si ritiene, per completezza di informazione, riepilogare.

La comunicazione deve essere tempestiva (conceitto che, senza indicazione di un termine, va correlato con la situazione aziendale) e va notificata, direttamente o tramite l'associazione di categoria alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato, alle RSA o alle RSU e, dal momento che sono direttamente chiamate in causa, alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il contenuto della stessa appare evidente: si tratta di delineare i processi riorganizzativi che si intendono porre in essere ed i conseguenti piani da sviluppare.

Alla comunicazione segue l'esame congiunto della situazione aziendale che va chiesto da una delle parti entro i 3 giorni successivi. La procedura ha tempi estremamente “cadenzati” nel senso che si deve concludere, entro i 25 giorni (il termine ridotto di 10 giorni non ha senso, tenuto conto dei limiti dimensionali dell'impresa richiedente).

Il comma 2 del nuovo articolo 41 detta i contenuti dell'accordo che viene definito di “natura gestionale”.

Il contratto “gestionale” è quello che, in genere, si stipula per il ricorso alle integrazioni salariali, ai licenziamenti collettivi o ai trasferimenti di azienda: si tratta di ipotesi nelle quali le norme prevedono una procedura informativa molto dettagliata ed articolata che ha un obiettivo principale: quello di assicurare forme di tutela e garanzia anche a chi, tra i lavoratori, non è iscritto alle associazioni sindacali chiamate a trattare. Gli accordi di tale tipo sono, infatti, applicabili a tutti i lavoratori a prescindere che siano o meno iscritti alle organizzazioni sindacali che li hanno sottoscritti. Ad avviso di chi scrive, anche in relazione ai contenuti dell’accordo, si ritiene necessario aprire una procedura collettiva di riduzione di personale (lasciandola, magari, anche sospesa per un certo periodo) ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991: infatti una serie di notizie e, anche la individuazione, dei lavoratori eccedentari destinatari di licenziamenti non ostativi, non può prescindere da tale iter. Ovviamente, tale strada non è obbligatoria ma sembra la più consequenziale rispetto alla premesse.

L’accordo, afferma il predetto comma 2, deve contenere:

- a) il numero dei lavoratori da assumere e l’indicazione dei profilli professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione. A differenza del vecchio art. 41 relativo alla solidarietà espansiva che vincolava il numero delle nuove assunzioni alla riduzione strutturale dell’orario di lavoro, qui tale raccordo non c’è e, quindi, l’ammontare dei nuovi ingressi viene determinato secondo le necessità aziendali, contrattate con le organizzazioni sindacali. Si tratta, è bene precisarlo, di un impegno assolutamente vincolante che l’impresa interessata potrà assolvere ricorrendo alle varie tipologie previste dal nostro ordinamento e, soprattutto, alla vasta gamma di agevolazioni correlate sia alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato che all’apprendistato professionalizzante;
- b) i tempi di inserimento dei nuovi lavoratori: anche questo appare un passaggio importante, atteso che l’inserimento, magari cadenzato, in un arco temporale più o meno lungo, risulta essere un “elemento” fondamentale del contratto di espansione;
- c) l’indicazione della durata dei contratti a tempo indeterminato che comprende anche l’apprendistato professionalizzante. La durata “minima” garantita del rapporto a tempo indeterminato non è nuova nel nostro ordinamento essendo, ad esempio, stata prevista, in alcuni provvedimenti di “sanatoria” (quindi, ipotesi del tutto diverse) come l’art. 54, comma 1, lettera b) del D.L.vo n. 81/2015 o l’art. 1, comma 1210, della legge n. 296/2006;
- d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione media dell’orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento pensionistico secondo le modalità esplicitate al comma 5 che viene individuato come uno dei cardini del contratto di espansione.

Come si diceva pocanzi, l’ambito di applicazione della nuova normativa riguarda le imprese con almeno 1.000 dipendenti: la circolare n. 16 ricorda che il numero va calcolato sui dipendenti mediamente occupati negli ultimi sei mesi (art. 20, comma 1, del D.L.vo n. 148/2015) e, di conseguenza, i lavoratori con contratto a termine non sono computati con i criteri previsti dall’art. 27 del D.L.vo n. 81/2015, ma per “testa”.

Il successivo comma 3 parla di trattamenti integrativi straordinari in deroga rispetto alle previsioni degli articoli 3 e 6 del D.L.vo n., 148/2015. Tale periodo non può essere superiore a diciotto mesi, anche non continuativi.

L’art. 3 fa riferimento alla misura dell’integrazione salariale e l’art. 6 alla contribuzione figurativa: i periodi di sospensione o di riduzione di orario danno diritto alla contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e di quella anticipata. Per tali periodi la contribuzione figurativa viene calcolata, in via generale, sulla base della retribuzione globale alla quale si riferisce la somma integrativa riconosciuta.

Null’altro, sul punto, afferma il Legislatore: si può affermare, tuttavia che, come chiarito “en passant” dalla stessa circolare n. 16, non è dovuto alcun contributo addizionale (che, si ricorda, è

attestato, in via generale, a seconda della durata della fruizione, sulle aliquote del 9%, del 12% e del 15%): è, se è consentito dirlo, una forte singolarità che lascia qualche dubbio di equità rispetto all’impianto generale che caratterizza l’uso degli ammortizzatori sociali.

Il comma 4 attribuisce un compito di verifica al Ministero del Lavoro, cosa che, presumibilmente, almeno in talune situazioni, comporterà un intervento degli ispettori delle articolazioni periferiche dell’Ispettorato Nazionale del lavoro: sul punto, la circolare n. 16 afferma che dovranno essere verificati gli impegni aziendali assunti, l’accertamento dei piani di riduzione oraria ed i programmi formativi, con le modalità indicate dall’art. 25, comma 6, del D.L.vo n. 148/2015 e dalla circolare n. 27/2016.

Su tali questioni, si pone una questione non secondaria riferita alle imprese che sono articolate su più unità produttive: il progetto di formazione e riqualificazione deve interessare, indistintamente, tutte le realtà produttive o soltanto alcune di esse?

Ad avviso di chi scrive, la risposta più razionale appare la seconda, potendo il progetto formativo interessare soltanto alcuni siti, fermo restando, però, in un’ottica complessiva, la possibilità di far accedere “allo scivolo pensionistico”, di cui parla il successivo comma 5, anche dipendenti di altre unità produttive in possesso dei requisiti soggettivi.

Il comma 5 rappresenta, il “cuore” del provvedimento con il quale si cerca di correggere una previsione, quella della c.d. “isopensione” prevista dall’art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012, i cui costi pesanti, ne hanno scoraggiato la utilizzazione.

Ma, cosa affermano, nel concreto, sia la disposizione normativa che la circolare n. 16?

Per i lavoratori che si trovano a non più di cinque anni dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia che abbiano almeno venti anni di contribuzione, o anticipata (art. 24, comma 10, del D.L. n. 201/2014 convertito, con modificazioni, nella legge n. 214, 41 anni e 10 mesi per l’uomo e 41 e 10 mesi per la donna secondo la previsione ora indicata dall’art. 15, comma 2, del D.L. n. 4/2019), previo licenziamento “non oppositivo” (quindi, individuato anche come criterio ex art. 5 della legge n. 223/1991 nel caso in cui sia stata aperta una procedura collettiva di riduzione di personale) e previo esplicito consenso in forma scritta da parte di ogni singolo interessato, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, una indennità mensile, comprensiva del trattamento di NASPI, se spettante, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all’atto della cessazione del rapporto, così come determinato dall’INPS. Qualora il pensionamento avvenga sulla base del diritto al trattamento anticipato, l’imprenditore sarà tenuto a versare anche i contributi previdenziali utili al raggiungimento del trattamento, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro (ad esempio, quella susseguente alla fruizione della NASPI).

Rispetto a questa ultima condizione si pone un problema, non secondario legato ai versamenti datoriali: il tutto deve avvenire in un’unica soluzione, come sembra dal dettato normativo, o è possibile procedere per “rate”?:

In attesa di chiarimenti amministrativi che, presumibilmente dovranno pervenire dall’INPS sentito il Ministero del Lavoro, si ritiene opportuno focalizzare l’attenzione su alcuni passaggi.

Il costo per dello “scivolo” pensionistico per l’imprenditore, come detto, è inferiore a quello previsto per la c.d. “isopensione” dalla legge n. 92/2012 ove la rateizzabilità dei pagamenti delle somme mensili da corrispondere ai lavoratori è garantita da una polizza fideiussoria.

Il Legislatore non ha previsto la possibilità per i “lavoratori pensionandi” del c.d. “cumulo contributivo”: l’assenza di una disposizione che lo consenta potrebbe generare qualche difficoltà, atteso che dipendenti con contributi versati in più gestioni per poter aderire, potrebbero dover procedere a ricongiunzioni onerose. Ci sono, però, due elementi che vengono in evidenza per la prima volta e che, ovviamente, non erano presenti nella c.d. “isopensione”:

- a) l’erogabilità del trattamento di disoccupazione con i relativi contributi figurativi, cosa che riduce in maniera sensibile i costi per il datore di lavoro;

- b)** l'introduzione di una norma di salvaguardia circa cambiamenti futuri della normativa che tende a scongiurare una nuova esperienza analoga a quella già vissuta dai c.d. "esodati" a partire dal 2012.

Il tutto però non è senza limite: infatti il Legislatore, affidando all'Istituto il monitoraggio, anche in via prospettica, della spesa complessiva, prevede alcuni limiti annuali:

- a)** 4,4 milioni per il 2019;
- b)** 11,9 milioni per il 2020;
- c)** 6,8 milioni per il 2021.

Tali vincoli sono, assolutamente, cogenti, nel senso che se in sede di consultazione, prioritaria all'accordo, il Ministero del Lavoro ("rectius" la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali) si dovesse accorgere di un possibile sfioramento del tetto massimo di spesa previsto, non si potrà stipulare il contratto e l'accesso al pensionamento previsto nello stesso non potrebbe avere alcun effetto.

Quanto appena, sommariamente, detto, richiede alcune riflessioni

Il Legislatore parla di "licenziamenti concordati", rafforzati da una adesione scritta da parte degli interessati. Quest'ultima, proprio per avere maggiore efficacia, potrebbe avvenire "in sede protetta" ex art. 410 o 411 cpc.

La singolarità della procedura collettiva di riduzione di personale che si conclude con una serie di licenziamenti "non ostativi" ove i lavoratori interessati "scivolano verso la pensione" accompagnati dall'indennità mensile, fa scattare la sospensione degli obblighi occupazionali che scatta ex art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 allorquando si verificano almeno cinque licenziamenti?

Stando al tenore letterale della norma appena richiamata, la risposta sembrerebbe positiva, ma ad avviso di chi scrive (e, comunque, sarà necessario attendere, se ci saranno, ulteriori chiarimenti ministeriali) essa dovrebbe essere negativa, perché la sospensione degli obblighi di assunzione è correlata all'esercizio del diritto di precedenza alla riassunzione da parte dei dipendenti oggetto di recesso a seguito delle difficoltà aziendali e che, di conseguenza, non sono, in alcun modo, interessati, alla reintegra. Infatti, i lavoratori sono usciti dall'azienda per andare in pensione ed, inoltre, il contratto per espansione prevede anche un piano di assunzioni che potrebbe ipotizzare anche l'inserimento di personale disabile. Resta impregiudicata, comunque, per il datore di lavoro la possibilità di una convenzione con i servizi per l'impiego ex art. 11 della legge n. 68/1999 finalizzata a "cadenzare" nel tempo le assunzioni d'obbligo.

Ovviamente, trattandosi di una facoltà concessa ai lavoratori, si potrebbe verificare, a regime, che la risoluzione del rapporto in termini "non ostativi" riguardi, anche in percentuale maggiore sia i disabili che il personale femminile, sicchè i principi della c.d. "proporzionalità" previsti nelle procedure collettive potrebbero non essere rispettati, cosa che potrebbe, almeno per quel che riguarda il personale portatore di handicap, portare alla necessità di un "rimpiazzo" celere (da prevedere nel piano di assunzione) qualora sia intaccata la quota di riserva

L'impresa che procede ai licenziamenti "non ostativi" che avvengono con un accordo sindacale è tenuta a pagare per ogni dipendente che cessa il rapporto, il c.d. "ticket di ingresso alla NASPI" (per chi ha una anzianità pari o superiore a trentasei mesi l'importo relativo all'anno 2019 è pari a 3.004,74 euro, trattandosi di licenziamento collettivo, concordato): la risposta appare positiva in quanto gli interessati non vanno in "pensionamento di vecchiaia". Ovviamente, nel caso in cui ci si trovasse in presenza di "dimissioni" o di "risoluzione consensuale" (quest'ultima al di fuori della procedura ex art. 7 della legge n. 604/1966) il "ticket" non sarebbe dovuto: si attendono, in ogni caso, specifici chiarimenti dal Ministero del Lavoro o dall'INPS.

Ma, quanto è il costo che l'imprenditore deve sostenere per ogni lavoratore interessato al trattamento pensionistico?

Il Legislatore parla di un importo lordo commisurato al trattamento pensionistico maturato all'atto della cessazione del rapporto, accertato dall'INPS. Ciò significa che il raccordo continuo con l'Istituto deve portare alla identificazione di una somma che, ovviamente, non sarà uguale per tutti i dipendenti interessati.

Con un occhio rivolto anche ai Fondi di solidarietà bilaterali esistenti o in corso di costituzione secondo la previsione dell'art. 26 del D.L.vo n. 148/2015, il comma 6 afferma che le prestazioni possono essere fornite e riconosciute anche da tali Enti senza che scatti l'obbligo di modifica dei loro atti costitutivi (in tal modo si cerca di "annullare" i tempi burocratici legati alla approvazione ministeriale delle modifiche).

Il successivo comma 7, che va correlato per la durata con il precedente comma 3, chiama in causa gli ammortizzatori sociali straordinari in favore di quei lavoratori che non sono nelle condizioni di beneficiare dello "scivolo pensionistico": per costoro l'intervento integrativo è nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese tra zero ore ed il limite orario contrattuale. Le modalità di quantificazione dell'ammontare del trattamento integrativo in relazione alla dislocazione oraria della prestazione ed alle modalità di erogazione della retribuzione, ivi comprese le indennità accessorie rispetto alla retribuzione base, restano identiche rispetto alle altre ipotesi.

La misura del trattamento è soggetta agli stessi obblighi contributivi già esistenti come l'art. 26 della legge n. 41/1986 che prevede una riduzione dell'ammontare del trattamento pari al 5,84%. L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" ex lege n. 427/1980, secondo le modalità già applicate in base alla normativa vigente e soggetti a rivalutazione annuale. Per quel che riguarda la contribuzione, l'intervento integrativo richiama quella figurativa. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile per i dipendenti che rientrano nel contratto di espansione. La norma continua affermando (e qui occorrerebbe un chiarimento finalizzato a capire il significato) che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro può arrivare, se necessario, e previo accordo, fino al 100% nell'arco temporale di validità del contratti di espansione.

Anche in questo caso il Legislatore pone un tetto economico affidando all'INPS il monitoraggio delle spese con onere di riferire, puntualmente, ai Dicasteri dell'Economia e del Lavoro. La spesa viene quantificata in:

- a) 15,7 milioni per il 2019;
- b) 31,8 milioni per il 2020.

Il successivo comma 8, è un punto fondamentale del complesso impianto normativo.

L'impresa deve presentare un progetto di qualificazione e riqualificazione professionale del personale interessato che appare alquanto rigoroso che può essere realizzato anche attraverso i Fondi bilaterali per la formazione continua: esso si intende assolto, attraverso una certificazione i cui termini e contenuti saranno definiti in via amministrativa, anche allorquando siano stati impartiti insegnamenti per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella originaria, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda (sembra prefigurarsi il ritorno alla formazione "in the job"). Il progetto deve garantire effettivamente la formazione necessaria e deve specificare il numero dei lavoratori interessati e quello delle ore, le competenze tecniche iniziali e quelle finali e va distinto per categorie. La disposizione garantisce, altresì, il rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, lettera f) del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016. Ciò significa che nel programma vanno indicate le previsioni del recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle riduzioni o alle sospensioni di orario nella misura almeno del 70%. Il recupero occupazionale ricomprende nella predetta percentuale sia i dipendenti che rientrano nella propria unità produttiva, ma anche quelli che sono stati riassorbiti in altre unità della stessa impresa o di altre imprese, nonché quelli che sono usciti dal contesto aziendale attraverso "scivoli pensionistici",

“licenziamenti non oppositivi” o risoluzioni consensuali. Se dovessero sussistere altri esuberi strutturali, dovranno essere indicate le modalità di gestione.

Il comma 8, facendo riferimento unicamente ai lavoratori interessati ai piani formativi, parla anche di applicazione, per quanto compatibile, delle misure previste dall’art. 24-bis del D.L.vo n. 148/2015 che tratta dell’assegno di ricollocazione.

Ad avviso di chi scrive, tale disposizione si attaglia maggiormente alla gestione dei lavoratori eccedentari e non a quelli coinvolti in un piano formativo di riqualificazione: di qui la necessità di un chiarimento amministrativo. Sul punto, nel corso del 2018, è intervenuta la circolare congiunta n. 11 Ministero del Lavoro - ANPAL e, di recente, l’INPS con la circolare n. 109/2019.

Per completezza di informazione si ricorda che l’art. 24 bis relativo all’assegno di ricollocazione prevede, tra le altre cose, una serie di passaggi che riguardano direttamente sia il lavoratore che il proprio datore di lavoro che, infine, anche l’azienda destinata ad assumerlo: accordo tra azienda e organizzazione sindacale sui profili e le categorie ritenute eccedentarie, adesione volontaria degli interessati, risoluzione del rapporto di lavoro con il “non pagamento dell’IRPEF” fino ad un massimo di nove mensilità sulle somme erogate quale incentivo all’esodo, inserimento degli interessati (che continuano a percepire il trattamento integrativo) nelle ricerche di finalizzate all’occupazione di Enti accreditati (Agenzie per il Lavoro, ecc.) e centri per l’impiego, incentivi per chi assume i lavoratori (diciotto mesi di agevolazione contributiva pari a 4.030 euro annui), percezione, da parte degli interessati, del 50% della residua integrazione salariale se ancora erogata. Si tratta di argomenti, esaurientemente trattati sotto l’aspetto amministrativo dalle circolari del Ministero del Lavoro e dell’INPS sopra richiamate che necessiterebbero di approfondimenti che ci porterebbero lontani da questa riflessione.

L’accordo di espansione (comma 9) con l’indicazione dei lavoratori percettori dell’indennità di accompagnamento alla pensione anticipata o di vecchiaia, deve essere depositato, telematicamente, entro trenta giorni, presso il Ministero del Lavoro, come previsto dall’art. 14 del D.L.vo n. 151/2001 e con le nuove modalità procedurali delineate dalla nota n. 2761 del 29 luglio 2019: si tratta di un passaggio “formale” da cui dipende la efficacia delle misure.

Il comma 10 afferma che il contratto di espansione è compatibile con l’utilizzo di altri strumenti previsti dal D.L.vo n. 148/2015, compresa la previsione che rinvia all’art. 7 del D.M. n. 46448/2009 del Ministero del Lavoro ove si afferma che il limite massimo di fruizione del trattamento integrativo salariale (il riferimento era all’art. 1, comma 9, della legge n. 223/1991) può essere superato qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia “la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità (ora, “di riduzione collettiva di personale”) di cui all’art. 4 della legge n. 223/1991”: tali concetti sono espressamente richiamati dalla circolare n. 16.

Quest’ultima dedica un particolare passaggio all’impresa che, a seguito dell’accordo, intende accedere al trattamento integrativo salariale sia come riduzione oraria che come sospensione dell’attività: l’istanza telematica deve essere presentata alla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro ed agli Ispettorati del Lavoro competenti per territorio attraverso il canale di “CIGSonline” utilizzando, al momento, in attesa della nuova la modulistica usuale, precisando la dizione “contratto di espansione”: il tutto senza i vincoli temporali previsti dall’art. 25, commi 2, 3 e 4, ma in tempi di “ragionevole brevità”. L’articolato si conclude, infine, con alcune norme tecniche di ripartizione, tra i vari capitoli di spesa, degli oneri economici derivanti dall’applicazione delle nuove norme.

**Eufrasio MASSI**