

Le novità della Legge di bilancio

## Il nuovo contratto di espansione

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con il comma 349 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 Il Legislatore ha prorogato, con profonde modificazioni, a tutto il 2021 quanto previsto in materia di contratti di espansione dall'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 i cui contenuti (contratto di solidarietà espansiva) erano stati "mandati in soffitta" dalla legge n. 58/2019 che aveva convertito, con modificazioni, il D.L. n. 34.

Nell'anno e mezzo appena trascorso esso è stato utilizzato da pochissime imprese: sono sufficienti le dita di una mano per contarle. Ciò è dipeso da una serie di fattori: l'alto numero dei dipendenti in forza richiesto (oltre 1.000, in un quadro ove, per una serie di motivi, il mondo produttivo del nostro Paese pullula di piccole e medie aziende e dove il c.d. "nanismo" è il fattore preponderante), la complessità dei vari istituti che si compenetranano tra di loro e, soprattutto, la scarsità delle risorse messe a disposizione.

Il nuovo art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 riguarda, dopo le modifiche introdotte con la legge n. 178, in gran parte, l'ambito di operatività precedente: imprese (o gruppi di imprese) con un organico superiore ai 1.000 dipendenti (che per il corrente anno scende a 500) impegnate in processi di reinustrializzazione e riorganizzazione, finalizzate al progresso ed allo sviluppo tecnologico delle attività, cosa che comporta, a regime, un impiego più razionale del personale e l'assunzione di nuove professionalità: per il solo anno 2021, avuto riguardo, unicamente, alle disposizioni concernenti il pensionamento anticipato, la disposizione interessa anche le imprese con un organico compreso tra le 250 e le 499 unità.

Per completezza di informazione, atteso che l'art. 41 del D.L. n. 148/2015 fu completamente sostituito con la legge n. 58/2019, occorre ricordare che gli effetti prodotti dai contratti di solidarietà espansiva, prima disciplinati da tale articolo, sottoscritti entro il 29 giugno 2019, unitamente alle

relative agevolazioni, hanno continuato a produrre effetti fino alla naturale scadenza.

Con il contratto di espansione, pur se molta attenzione degli operatori si è focalizzata sullo "scivolo" pensionistico, il Legislatore intende racchiudere in uno stesso provvedimento e, di conseguenza, utilizzare "in contemporanea", diversi istituti che sono destinati, se utilizzati, a "reggersi insieme": ci si riferisce, 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 e di prevedere l'ingresso di nuovi lavoratori anche attraverso tipologie contrattuali che agevolano l'assunzione (ed, in questo caso, il pensiero corre agli sgravi contributivi previsti, da ultimo, dai commi compresi tra 10 e 19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020).

L'esame che segue cercherà di essere "onnicomprensivo", nel senso che toccherà anche i commi introdotti nel 2019 oltre alle novità introdotte dal primo gennaio dalla legge di bilancio. In tale ottica saranno tenute presenti le indicazioni già fornite dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 16/2019: le strutture ministeriali interessate sono almeno due (Direzioni Generali delle Relazioni Industriali dei Rapporti di Lavoro e degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione) e, ovviamente, anche l'Inps ha un ruolo primario che non è soltanto quello correlato al monitoraggio della spesa, ma, soprattutto, quello del raccordo con le imprese interessate correlato allo scivolo pensionistico. Anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attraverso le proprie articolazioni periferiche, potrà essere chiamato a svolgere i necessari controlli.

# Approfondimenti

Il nuovo articolo 41 è una norma che “mescola”, in un quadro di politiche attive e passive utilizzate unitariamente, diversi istituti importanti che, normalmente, sono utilizzati in situazioni diverse.

Andiamo con ordine cercando di focalizzare l'attenzione sugli aspetti salienti.

## La procedura per il contratto di espansione

Il Legislatore traccia, al comma 2, un preciso *iter* procedimentale, indicando i contenuti del contratto che va sottoscritto, presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le “loro” RSA o la RSU.

Il tutto, deve essere preceduto dalla consultazione con le organizzazioni sindacali: la circolare n. 16/2019 richiama, espressamente, l'art. 24 del D.Lgs. 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 (concetto 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. L'*iter* ha tempi estremamente “cadenzati” nel senso che si deve concludere, entro i 25 giorni (il termine ridotto di 10 giorni, che pure la norma richiamata prevede, non ha senso, tenuto conto dei limiti dimensionali dell'impresa richiedente).

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

Il contratto “gestionale” è quello che, in genere, si stipula per il ricorso agli ammortizzatori sociali, 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, 5 e 24 della legge n. 223/1991: infatti una serie di notizie e, anche la individuazione, dei lavoratori eccezionali destinatari di licenziamenti non ostanti, non può prescindere da tale *iter*. Ovviamente, tale strada non è obbligatoria ma sembra la più consequenziale rispetto alle 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, anche contrattate con le organizzazioni sindacali. Per le imprese che occupano più di 1.000 dipendenti per ogni tre lavoratori che lasciano il lavoro sussiste l'obbligo di assumere almeno un nuovo dipendente, ogni tre che escono dall'organico aziendale. Si tratta di impegni assolutamente vincolanti 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. A parere di chi scrive, nel piano di assunzione sarà opportuno tenere presenti anche

# Approfondimenti

gli obblighi occupazionali scaturenti dalle previsioni della legge n. 68/1999, nel caso in cui scattino carenze legate all'assolvimento;

**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.Lgs. 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.

Come si diceva pocanzi, l'ambito di applicazione della nuova normativa riguarda le imprese con almeno 1.000 dipendenti che scendono a 500 per il solo 2021 e per i soli effetti legati al pensionamento anticipato anche, per il solo anno corrente, per le aziende con un organico compreso tra le 250 e le 499 unità. Il comma 1-bis computa il personale calcolandolo complessivamente "nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi".

La circolare n. 16/2019 ricorda che il numero va calcolato sui dipendenti mediamente occupati negli ultimi sei mesi (art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015) e, di conseguenza, i lavoratori con contratto a termine non sono computati con i criteri previsti dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, ma per "testa".

Il successivo comma 3 parla di trattamenti integrativi straordinari in deroga rispetto alle previsioni degli articoli 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015. Tale periodo non può essere superiore a diciotto mesi, anche non continuativi. La deroga all'art. 4 sta a significare che tale periodo può consentire il superamento del limite massimo previsto nel quinquennio mobile che è di ventiquattro mesi, con la possibilità di arrivare a trentasei (art. 22, comma 5) se si è usufruito nel primo biennio di contratti di solidarietà difensiva che vengono computati per la metà.

Null'altro, sul punto, afferma il Legislatore: la circolare Inps n. 143/2020 ha chiarito, dopo aver acquisito il parere positivo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro espresso a seguito

di "ulteriori approfondimenti" che non è dovuto alcun contributo addizionale che, invece, nelle altre ipotesi è attestato, in via generale, a seconda della durata della fruizione, sulle aliquote del 9%, del 12% e del 15%. La cosa ha suscitato tra alcuni addetti ai lavori, qualche perplessità, attesa la singolarità della scelta amministrativa. Sul piano strettamente operativo ciò ha comportato l'annullamento di quanto l'istituto aveva affermato al paragrafo 4 della circolare n. 98/2020 ove si era sostenuto che "l'azienda è tenuta al pagamento del contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate".

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.Lgs. 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 parlano i successivi commi 5 e 5-bis, anche dipendenti di altre unità produttive in possesso dei requisiti soggettivi.

La norma si pone in linea di continuità con la disposizione del 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 traguardo di pensione (qualora lo stesso sia quello di vecchiaia), una indennità mensile pari all'assegno maturato al momento in cui si è risolto il rappor-

# Approfondimenti

to di lavoro senza il versamento di alcun contributo aggiuntivo. Sotto l'aspetto puramente monetario, il costo del pensionamento anticipato per il datore di lavoro viene abbattuto di un importo pari al trattamento di NASPI che sarebbe spettato al lavoratore per i primi 24 mesi (il valore massimo decresce del 3% a partire dal 4° mese). La NASPI non viene corrisposta al lavoratore ma rappresenta un “*bonus*” per l'azienda.

Se, invece, il primo traguardo è quello della pensione anticipata, il datore di lavoro sarà tenuto a versare, oltre alle rate mensili, anche a contribuzione correlata che, però, viene “scontata” per i primi 24 mesi della contribuzione figurativa della NASPI.

Il Legislatore offre, poi, al comma 5-*bis*, un ulteriore vantaggio alle imprese, anche in gruppi, con oltre 1.000 dipendenti che si impegnano ad assumere, come detto, almeno un lavoratore ogni tre esodati: possono fruire di altri 12 mesi di NASPI (in misura proporzionale all'ultimo valore della indennità al 24° mese), cosa che consentirà di tagliare ancora di più il costo dell'assegno mensile de lavoratori che quello della contribuzione correlata che va sempre pagata in caso di pensionamento anticipato.

Tutto questo può comportare oneri finanziari abbastanza pesanti ed il Legislatore, ricorrendo ad istituto, quello della fideiussione bancaria già in uso per la c.d. “isopensione” prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7-*ter* dell'art. 4 della legge n. 92/2012, prevede la possibilità di un versamento rateale all'Inps della provvista attraverso la quale si pagano le mensilità del trattamento pensionistico anticipato. L'obbligo del datore di lavoro è, quindi, quello di versare mensilmente quanto dovuto all'Inps che, in assenza del “*quantum*”, non sarà tenuto ad erogare le prestazioni.

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 per i costi del comma 5:

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

Quelli derivanti dal comma 5-*bis* sono calcolati nel modo seguente:

- a)** 117,2 milioni per il 2021;
- b)** 132,6 milioni per il 2022;
- c)** 40,7 milioni per il 2023;

**d)** 3,7 milioni per il 2024.

Tali vincoli sono, assolutamente, cogenti, nel senso che se in sede di consultazione, prioritaria all'accordo, 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.

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 dello “scivolo” pensionistico per l'imprenditore, come detto, è inferiore a quello previsto per la c.d. “isopensione” dalla legge n. 92/2012 che la legge n. 178/2020 ha allungato, fino al 2023, a 7 anni dal pensionamento, e ove la rateizzabilità dei pagamenti delle somme mensili da corrispondere ai lavoratori è garantita da una polizza fideiussoria.

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, poi, essere ratificata “in sede protetta” ex art. 410 o 411 c.p.c., cosa che consentirebbe al datore di lavoro, di chiudere, con l'accordo del diretto interessato, anche eventuali altre questioni afferenti l'intercorso rapporto di lavoro.

• *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 opera 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 che dal 2019 non ci sono stati) 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 i quali, nel caso di

# Approfondimenti

specie, non sono, in alcun modo, interessati, alla reintegra. Infatti, i lavoratori sono usciti dall'azienda per andare in pensione e, 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, sicché 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?*

Il quesito richiede una risposta da parte dell'Inps, in quanto è vero che ci si trova di fronte ad un licenziamento ma i lavoratori, dopo la cessazione del rapporto, non sono, potenzialmente, destinatari della NASPI in quanto non ne godranno ma percepiranno, da parte del datore, una indennità mensile fino alla pensione anticipata o di vecchiaia, che transita attraverso l'Istituto il quale, peraltro, contribuisce in qualche modo alla stessa riconoscendo al datore di lavoro, a seconda dei casi, l'importo della NASPI maturata o della contribuzione figurativa correlata. Qualora il rapporto si dovesse estinguere con dimissioni o risoluzioni consensuali (queste ultime al di fuori della procedura ex art. 7 della legge n. 604/1966) il contributo di ingresso alla NASPI non sarebbe, senz'altro, dovuto.

• *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, 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).

## Ammortizzatori sociali straordinari

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 alla generalità dei casi. In linea generale, ricorda, la circolare n. 16, sono precluse ai dipendenti in integrazione salariale prestazioni di lavoro straordinario.

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 capirne il significato) che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro può arrivare, se necessario, e previo ac-

# Approfondimenti

cordo, fino al 100% nell'arco temporale di validità del contratto 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;
- c)** 101 milioni per il 2021;
- d)** 102 milioni per il 2022.

Tutto ciò sta a significare che sia l'Inps *“in primis”*, che il Ministero del Lavoro sono chiamati a monitorare la spesa e nel caso in cui, anche in via prospettica, si preveda uno sforamento, sono tenuti a bloccare qualunque iniziativa.

## Piani di Formazione professionale

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

L'impresa è tenuta a presentare un progetto di qualificazione e riqualificazione professionale del personale interessato che appare alquanto rigoroso e che può essere realizzato anche attraverso i Fondi bilaterali per la formazione continua: esso si intende assolto, attraverso una certificazione, e può riguardare anche insegnamenti impartiti 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 la effettività della 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 della previsione contenuta nell'art. 1, comma 1, lettera f) del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Cosa significa tale ultimo richiamo?

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”, dimissioni o risoluzioni consensuali. Se dovessero sussistere altri esuberi strutturali, correlati al non raggiungimento delle competenze tecnico professionali richieste dal programma aziendale di rinnovamenti, dovranno essere previste gestioni non traumatiche degli esuberi (licenziamenti “non oppositivi”, risoluzioni consensuali, incentivi all'esodo, ecc.).

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.Lgs. n. 148/2015 che tratta dell'assegno di ricollocazione: nulla è stato chiarito, sul punto, sotto l'aspetto amministrativo dalla circolare n. 16/2019 se non il richiamo letterale alla norma di legge, e, di conseguenza, gli unici riferimenti li possiamo trovare nella circolare congiunta n. 11/2018 Ministero del Lavoro – Anpal ed in quella dell'Inps n. 109/2019.

Per completezza di informazione si ricorda che l'art. 24-bis relativo all'assegno di ricollocazione (peraltro, finora, non molto utilizzato) 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 nel mese successivo, 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 annuali), percezione, da parte degli interessati, del 50% della residua integrazione salariale se ancora dovuta. Si tratta di argomenti, esaurientemente trattati sotto l'aspetto amministrativo dalle circolari del Ministero del Lavoro e dell'Inps sopra richiamate.

# Approfondimenti

## Deposito dell'accordo di espansione

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.Lgs. n. 151/2001 e con le modalità procedurali delineate dalla nota n. 2761 del 29 luglio 2019: si tratta di un passaggio "formale" da cui dipende la efficienza delle misure.

Il comma 10 afferma che il contratto di espansione è compatibile con l'utilizzo di altri strumenti previsti dal D.Lgs. 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: il tutto, senza i vincoli temporali previsti dall'art. 25, commi 2, 3 e 4, ma in tempi di "ragionevole brevità".