

Riorganizzazione aziendale

Contratto di espansione: strumento per superare la crisi

Eufranio Massi

L'Italia sta attraversando un periodo di difficoltà, in gran parte motivato dalla guerra in corso e dalla conseguente crisi energetica, pur se alcuni prodromi erano presenti antecedentemente lo scoppio del conflitto.

Il Paese sconta l'assenza di una politica energetica legata allo sfruttamento sia delle materie prime, comunque, esistenti nel sottosuolo e nel mare italiano, che delle politiche alternative finalizzate allo sviluppo di sistemi compatibili con l'ambiente.

Questa che si è appena evidenziata è soltanto una breve premessa per introdurre un tema di natura lavoristica destinato a **salvaguardare la produzione dei siti industriali e dell'apparato circostante** (logistica, commercio, pubblici esercizi, agricoltura, ecc.) e quella dell'occupazione in un momento in cui il costo delle c.d. "bollette" si fa fortemente sentire nella vita delle famiglie.

Il nuovo Governo sarà chiamato ad emanare provvedimenti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi appena, sommariamente, descritti che non possono non riguardare anche la salvaguardia dell'occupazione: ci si chiede, però, se una serie di strumenti normativi che abbiamo oggi a disposizione possano essere utilizzati a tale scopo, magari "sfrondati" da una serie di interpretazioni di prassi che non trovano alcun appiglio nelle leggi.

Nell'approfondimento che segue ci si tratterà sul **contratto di espansione** che, nato nel 2019, per effetto dell'**art. 26-quater del D.L. 30 aprile 2019, n. 34**, convertito, con modificazioni, nella legge 28 giugno 2019, n. 58, unicamente per le imprese con un organico superiore alle mille unità, è stato progressivamente ampliato per effetto di provvedimenti successivi, fino a raggiungere, dopo le modifiche della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), i **cinquanta dipendenti**, anche calcolati *«complessivamente nelle ipotesi*

di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi», cosa che fa ritenere la disposizione applicabile anche a datori di lavoro con un organico inferiore ma legati tra loro da un **contratto di rete**.

L'**Inps**, con **circolare 25 luglio 2022, n. 88**, ha ricordato che il contratto di espansione è **possibile** anche per i **Fondi di solidarietà bilaterali** per le **imprese loro aderenti**, da subito, senza che sia necessario cambiare il regolamento istitutivo: ciò consente di ovviare ai tempi tecnici necessari per l'emanazione di un Decreto ministeriale di approvazione delle modifiche intervenute.

Computo dei dipendenti

Pr completezza di informazione ai fini della **quantificazione** del numero dei **dipendenti**, necessari per individuare l'ampiezza dell'azienda, l'**Inps**, con messaggio 25 giugno 2021, n. 2419, ricorda che tra gli occupati vanno **compresi** anche i **dirigenti** ed i **lavoranti a domicilio**, mentre per il computo delle fattispecie contrattuali, **contratto a termine, tempo parziale, lavoro intermittente** occorre rimettersi alle **modalità di calcolo** individuale dagli **artt. 9, 18 e 27 del D.Lgs. n. 81/2015**.

L'**applicabilità** del contratto di espansione alle aziende più piccole **non** è, però, **strutturale**, atteso che, salvo proroghe, la norma non potrà superare la soglia del **31 dicembre 2023**.

Il nuovo contratto di espansione è andato a sostituire nella articolazione del D.Lgs. n. 148/2015 il vecchio contratto di solidarietà espansiva che, pur modificato più volte rispetto alla originaria versione contenuta nel D.L. n. 726/1983, non ha mai trovato un significativo *appeal* tra gli addetti ai lavori.

Approfondimenti

Finalità

Il contratto di espansione è uno strumento che coniuga in un unico atto (ossia nell'accordo sindacale da sottoscrivere in sede di Ministero del Lavoro) più misure, in maniera tale da rendere la disposizione più flessibile per quelle imprese che hanno, contemporaneamente, la necessità di **rinovare gli organici**, di **riqualificare** il proprio personale, di prevedere **riduzioni temporanee dell'orario di lavoro** e di favorire l'**uscita consensuale** di quei **dipendenti** ai quali **mancano non più di sessanta mesi per il raggiungimento della pensione** anticipata o di quella di vecchiaia: quest'ultima operazione, a costi ben inferiori a quelli della c.d. "isopensione" disciplinata dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012, prevede una partecipazione alla indennità anticipata, come si vedrà successivamente, dell'Inps attraverso la corresponsione per ventiquattro mesi della NASpI che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato.

Sotto l'aspetto puramente amministrativo va ricordato che la materia, nel suo complesso, è stata oggetto di riflessione da parte del Ministero del Lavoro con la circolare 6 settembre 2019, n. 16 e, con un fugace cenno, con la circolare 3 gennaio 2022, n. 1.

Ma, andiamo, con ordine cercando di chiarire l'istituto nel suo complesso, anche dove, con alcuni adattamenti amministrativi, si potrebbero facilitare le imprese nelle loro operazioni che, in questo momento, possono presentare alcune difficoltà di riuscita.

Procedura

Accordo sindacale in sede governativa

Il punto focale della procedura è rappresentato dall'**accordo** che va **siglato** presso la sede della **Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Dicastero del Lavoro tra l'impresa e le organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative a livello nazionale o quelle interne (Rsu o Rsa). Ovviamente, nella stragrande maggioranza dei casi il verbale viene firmato sia dalle associazioni territoriali che da quelle interne. Va, poi, rimarcato un elemento che, citato dal Legislatore, molte volte non è stato sottolineato dai commentatori.

L'accordo ha **natura "gestionale"**: ciò significa che ha lo stesso valore, ad esempio, di quello che si raggiunge nelle procedure collettive di riduzione di personale *ex lege* n. 223/1991, **vincola tutti i lavoratori**, sia quelli **iscritti alle associazioni firmatarie** che gli altri **non iscritti o iscritti ad altro sindacato**.

Vale la pena di ricordare come il comma 9 dell'art. 41 imponga, per la piena effettività, il **deposito telematico**, entro trenta giorni, presso lo stesso Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015. Il deposito dell'accordo postula anche l'invio degli allegati.

Negli anni passati, pur con un numero di accordi da sottoscrivere abbastanza limitato, alcune volte le parti si sono lamentate per i "**tempi lunghi**" necessari per la **convocazione ministeriale**, causati, soprattutto, sia dalla scarsità di personale che dal numero delle altre vertenze per crisi che i funzionari addetti si sono trovati ad affrontare.

Qualora, a fronte dell'allargamento della platea dei potenziali soggetti datoriali interessati (le aziende fino a cinquanta dipendenti) si dovesse ricreare una sorta "di collo di bottiglia" nelle convocazioni, si potrebbe pensare ad una delega in favore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (per sede territoriale) che, comunque, è abilitato a trattare le controversie collettive. Probabilmente, per far ciò, non sarebbe sufficiente una mera delega per atto amministrativo, in quanto gli Ispettorati non dipendono più dal Ministero del Lavoro ma sono una articolazione territoriale di una Agenzia, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che opera sotto il controllo del predetto Ministero: occorrerebbe, quindi, una piccola modifica legislativa da inserire in uno dei provvedimenti in materia di lavoro che l'Esecutivo dovrebbe varare a breve.

Le parti debbono in sostanza, giungere al **tavolo ministeriale** con l'**accordo**, sostanzialmente **redatto**.

Ciò significa che il datore di lavoro deve, in via preventiva, comunicare alle organizzazioni sindacali interne ed esterne, seguendo la procedura dell'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, che postula il successivo esame congiunto da concludersi in venticinque giorni (termine, però, non tassativo ai sensi del comma 10 dell'art. 41), i processi riorganizzativi ed i conseguenti piani di sviluppo. Una questione che si può presentare in questa sede è quella se aprire o no una **procedura collet-**

tiva di riduzione del personale ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, con l'obiettivo, anche, di favorire lo "scivolo pensionistico volontario" per chi si trova nelle condizioni previste dalla legge ed intende usufruirne. Questo passaggio non è obbligatorio ma potrebbe essere positivo averlo a disposizione.

Ma, quali sono i **punti essenziali** dell'accordo richiesti dalla norma e, soprattutto, vanno inseriti tutti quanti? La domanda non è peregrina, nel senso che è possibile, per le parti, escludere uno o più punti come, ad esempio, il ricorso alla integrazione salariale straordinaria.

Nell'accordo va, innanzitutto, inserito il **numero dei lavoratori che si intendono assumere** (cosa che, però, è obbligatoria unicamente per le aziende con oltre mille dipendenti in un rapporto di una nuova assunzione rispetto a tre cessazioni per esodo volontario verso il pensionamento anticipato) e l'indicazione dei **profili professionali** compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione. Le assunzioni possono avvenire con qualsiasi tipologia contrattuale, usufruendo delle agevolazioni contributive, economiche e normative eventualmente previste.

Anche i **tempi di inserimento dei nuovi lavoratori** vanno indicati pur se l'obbligo, c'è soltanto per le imprese dimensionate oltre le mille unità: nel piano di assunzione sarà opportuno tenere presenti anche gli **obblighi occupazionali** scaturiti dalle previsioni della **legge n. 68/1999**, nel caso in cui scattino carenze legate all'assolvimento ed il rispetto della normativa sulla parità di genere. Ad avviso di chi scrive (e questo sembra un punto essenziale rispetto al quale ci si soffermerà più avanti parlando dello scivolo pensionistico) i tempi di inserimento rischiano di dilatarsi in quanto il datore di lavoro presenterà il **piano degli esuberi** nella sola uscita prevista, in via normale, dalla circolare n. 88/2022 dell'Inps, al **30 novembre 2022 o al 30 novembre 2023**. Si tratta di una previsione di prassi, non prevista dalla norma che rischia di allungare sia i tempi di uscita che gli inserimenti dei nuovi lavoratori. Nell'accordo dovrà essere indicata la **durata dei contratti a tempo indeterminato** che comprende anche l'apprendistato professionalizzante ma non può comprendere, il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in quanto la stabilità non sussiste perché dipende, al di là del nome, unicamente, dalla "chiamata" del datore di

lavoro. La durata "minima" garantita del rapporto a tempo indeterminato non è nuova nel nostro Ordinamento e l'abbiamo vista riportata in una serie di provvedimenti che hanno riguardato le stabilizzazioni, come, a mero titolo di esempio, quella indicata dall'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015. Altro aspetto importante da inserire nell'accordo, se si intende ricorrere alla **fruizione degli ammortizzatori sociali**, è quello che concerne l'indicazione necessaria, sia delle professionalità presenti nell'organico, che il numero dei lavoratori interessati, che la riduzione media dell'orario di lavoro.

Da ultimo, le parti sono tenute ad inserire il **numero dei lavoratori che possono accedere al pensionamento**. Probabilmente, il numero che si inserisce è quello finale che è già passato attraverso l'assenso dei diretti interessati, la verifica del possesso dei requisiti di legge ed il costo aziendale dello "scivolo pensionistico" acquisito dai conteggi effettuato presso l'Inps.

Richiesta di ammortizzatori sociali

Come si diceva pocanzi il contratto di espansione "lega" in una unica visione complessiva istituti diversi tra loro e, tra questi, un particolare rilievo assumono gli **interventi integrativi salariali straordinari** previsti dal **comma 3 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015** ove vengono definiti in deroga rispetto alle discipline degli artt. 4 e 22 dello stesso decreto.

La **durata** non può essere superiore a **diciotto mesi, anche non continuativi**.

Tali interventi integrativi sono particolarmente favoriti dalla prassi amministrativa come dimostra la circolare n. 143/2020 dell'Inps che, dopo aver acquisito il parere positivo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro espresso a seguito di «*ulteriori approfondimenti*», afferma la **non applicabilità del contributo addizionale**, previsto, invece, in via generale, secondo la durata della fruizione nella misura del 9%, del 12% e del 15% e che, è bene ricordarlo, è fissato nella misura del 4% anche nelle piccole imprese le quali, attraverso il Fis, ricorrono alla Cigs, dopo le modifiche intervenute con il D.M. 25 febbraio 2022, n. 33, attuativo della previsione contenuta nell'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015.

La disposizione contenuta nel comma 3 in esame si correla a quella del comma 7 ove si parla di integrazione salariale straordinaria per i **dipen-**

Approfondimenti

denti che non possono fruire dello “scivolo pensionistico”: 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 alla erogazione della retribuzione, ivi comprese le indennità accessorie rispetto alla retribuzione base, restano identiche rispetto alla generalità dei casi e la misura della indennità è quella prevista dall'art. 3, comma 5-*bis*: per l'anno 2022 è pari a 1.222,51 (1.151,12 netti) come ricordato dall'Inps con la circolare 16 febbraio 2022, n. 26.

L'impresa deve presentare un **progetto di qualificazione e riqualificazione professionale del personale** interessato che può essere realizzato anche attraverso i **Fondi bilaterali per la formazione continua**. Il piano deve **garantire** l'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 oltre ad assicurare un **consistente rientro in azienda**: qui, viene, infatti, citata una previsione contenuta nel D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 che indica la misura minima del 70%.

Il **Ministero del Lavoro**, nella **circolare n. 16/2019**, dedica un passaggio, “svincolato” dai termini legali, all'impresa la quale, a seguito dell'accordo, intende accedere al trattamento integrativo salariale straordinario: 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, senza i vincoli temporali previsti dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 25, ma «**in tempi di ragionevole brevità**».

Chi controlla il corretto utilizzo della Cigs correlata al contratto di espansione?

Secondo il comma 4 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 tale onere di **verifica** spetta al **Ministero del Lavoro** che, a tal fine, si avvale degli Ispettori delle articolazioni periferiche dell'**Ispettorato del Lavoro**, ai quali spetta il compito di **accertare** sia le **riduzioni orarie** che il merito dei **piani formativi** finalizzati all'accrescimento delle competenze professionali, nel rispetto sia dell'art. 25, comma 6, dello stesso decreto che

della circolare 4 agosto 2016, n. 27. Il piano di riqualificazione professionale e di accrescimento delle competenze può riguardare tutte le sedi, uffici e reparti nelle quali è articolata l'impresa.

Pensionamento anticipato: costi e vantaggi

A torto o ragione, il contratto di espansione viene in evidenza, soprattutto, per il c.d. “**scivolo pensionistico**”, cosa che, sia pur in minima parte, potrebbe servire nel grande quadro della riforma pensionistica di cui si parla tutti i giorni.

Prima di riassumere, brevemente, la normativa di riferimento, occorre ricordare come l'Inps, con circolare n. 88/2022, escluda dai possibili destinatari i lavoratori che intendono accedere ad una pensione di vecchiaia anticipata che raggiungano, entro il 31 dicembre 2022, un'età anagrafica di almeno 64 anni e un'anzianità contributiva di almeno 38 anni (art. 1, comma 87, legge n. 234/2021).

A seguito di 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), risoluzione consensuale o dimissioni, e previo **esplicito consenso in forma scritta** espresso da ciascun interessato, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo fino al raggiungimento del **primo traguardo di pensione** (se questo è **di vecchiaia**), una **indennità mensile** uguale all'assegno maturato al momento in cui si è risolto il rapporto di lavoro senza il versamento di alcun contributo aggiuntivo.

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 ventiquattro mesi (il valore massimo decresce del 3% a partire dal sesto mese e per gli *over 50* dall'ottavo mese, secondo le novità introdotte con il comma 221 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 nell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 22/2015).

La NASpI non viene corrisposta al lavoratore ma rappresenta un *bonus* per l'azienda (l'Inps “concorre” con tali somme al pagamento dell'indennità): essa, oggi, è maggiore rispetto al passato, in quanto i dipendenti “pensionandi” hanno più di cinquant'anni e, di conseguenza, la loro indennità di disoccupazione decresce trascorsi otto mesi.

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

Il successivo comma *5-bis*, offre 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 dodici mesi di NASpI** (in misura proporzionale all'ultimo valore della indennità al ventiquattresimo mese), cosa che consentirà di tagliare ancora di più il costo dell'assegno mensile dei lavoratori che quello della contribuzione correlata che va sempre pagata in caso di pensionamento anticipato.

A quanto ammonta il costo che l'imprenditore deve sostenere per ogni lavoratore interessato al trattamento pensionistico?

Il Legislatore riconosce un importo commisurato al trattamento pensionistico lordo maturato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, accertato dall'Inps (v. art. 41, commi 5 e *5-bis*, D.Lgs. n. 148/2015).

Qui, per una fruizione vera dello scivolo pensionistico occorre che il *quantum* che, ovviamente, è diverso per ogni lavoratore, venga definito con una certa sollecitudine, cosa che, in passato, ha lasciato a desiderare, proprio per mettere l'imprenditore di aver ben presente l'esposizione finanziaria e di decidere di conseguenza.

La presentazione del piano annuale di esodo all'Inps richiede, tra le altre cose, la presentazione di una **fideiussione bancaria** a garanzia della solvibilità in relazione agli impegni presi.

La fideiussione viene meno se il datore decide di versare l'importo complessivo in un'unica soluzione.

Sia nel primo che nel secondo caso le somme vanno maggiorate del 15% in funzione di possibili successive determinazioni dell'Istituto anche a seguito di provvedimenti normativi. Ovviamente, al termine della procedura si procedere al conguaglio degli importi versati.

Di recente, l'Inps, con circolare n. 88/2022, ha dettato alcune **indicazioni amministrative** che ad avviso di chi scrive, **rallentano il processo di uscita** e che, in un'ottica di maggior utilizzo dell'Istituto, andrebbero corrette anche perché non trovano alcun fondamento nella norma.

Ci si riferisce, ad esempio, al vincolo ove si prevede che per **ogni anno c'è una sola data da indicare per accedere al prepensionamento**: soltanto in casi eccezionali, valutati in via discrezionale dall'Istituto (platee di soggetti interessati particolarmente numerose) l'Inps è disposta a concedere due esodi all'anno. Le date ultime di riferimento sono, per l'anno in corso, il **30 novembre 2022** e per il prossimo il 30 novembre 2023.

Tutto ciò, non previsto dalla legge, rischia di avere una serie di **effetti negativi** che possono così sintetizzarsi:

- le aziende interessate, proprio per garantirsi (con le trattative aperte con i lavoratori) il maggior numero di esodi indicheranno una data vicina al termine finale previsto dall'Inps;
- alcune imprese potrebbero avere la necessità di accelerare sui ricambi generazionali, prevedendo assunzioni di altro personale in sostituzione di quello che si è prenotato per l'esodo e che ha già maturato i requisiti. Non si capisce perché debbano necessariamente attendere l'unica data annuale e non prevedere, nel corso dell'anno, più uscite man mano che si realizzano sia le condizioni per le stesse che per gli inserimenti dei nuovi assunti;
- un lavoratore potrebbe aver maturato le condizioni per accedere allo scivolo pensionistico nei primi mesi dell'anno (ad esempio, gennaio o febbraio): non si capisce perché debba attendere l'unico esodo annuale indicato per la fine di novembre, atteso che la norma gli riconosce già il diritto. La data di risoluzione del rapporto, ricorda l'Inps nella circolare n. 88/2022, al punto 4, settimo capoverso, deve essere uguale per tutti i lavoratori coinvolti nel singolo piano di esodo;
- a fronte di un piano di esodo il datore di lavoro è tenuto a presentare all'Istituto una istanza garantita da una fideiussione bancaria. L'Istituto rilascia la certificazione del diritto soltanto se l'imprenditore presenta la domanda almeno novanta giorni prima della data di ingresso alla prestazione di accompagnamento a pensione del primo lavoratore interessato all'uscita anticipata. Su questo punto si registra un ulteriore irrigidimento dell'Inps che non risulta da alcuna norma: la **certificazione non può essere richiesta per un numero di persone superiore al 20%** di quelle interessate al contratto di espansione, in riferimento al piano di esodo annuale;

Approfondimenti

- il contratto di espansione, nelle attuali determinazioni normative, cesserà (salvo proroghe) il 31 dicembre 2023: non si comprende per quale motivo, in via amministrativa, l'Istituto indichi come data ultima il 30 novembre 2023.

È auspicabile la revisione delle interpretazioni sopra esposte e la semplificazione degli adempimenti di chi intende avvalersi del contratto di espansione.