

deberti **jacchia**

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

AVV. GUIDO E. M. CALLEGARI
AVV. ISABELLA BASILICO

Milano, 6 luglio 2022



CONTRATTO DI ESPANSIONE

Art. 41, D. Lgs. 148/2015

- Introdotta in via **sperimentale** nel 2019, da ultimo prorogata per gli **anni 2022 e 2023**.
- Accordo trilaterale tra:
 - (i) imprese che raggiungono una certa soglia dimensionale (v. slide 4);
 - (ii) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; e
 - (iii) OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro RSA/RSU.
- **Presupposto**: attuazione di **processi di reindustrializzazione e riorganizzazione** che comportano, in tutto o in parte:
 - una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo economico dell'attività; e
 - la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.



CONTRATTO DI ESPANSIONE

UNO STRUMENTO COMPLESSO

- 1. SCIVOLO PENSIONISTICO**
- 2. NUOVE ASSUNZIONI**
- 3. PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE**
- 4. (EVENTUALE) RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO CON ACCESSO ALLA CIGS**



CONTRATTO DI ESPANSIONE

CAMPO DI APPLICAZIONE

- Per gli **anni 2022 e 2023**, possono ricorrervi le imprese con **almeno 50 dipendenti**, anche per aggregazione.



- avendo riguardo ai **lavoratori**, di qualunque qualifica, **occupati mediamente nel semestre precedente** la data di sottoscrizione del contratto di espansione; e
- tenendo presente: **(i)** che i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto; e **(ii)** che per i lavoratori a tempo determinato si deve far riferimento al numero medio mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni (v. D. Lgs. 81/2015).

- Solo le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS possono accedere al trattamento di integrazione salariale straordinaria previsto dal contratto di espansione; mentre
- possono beneficiare dello scivolo pensionistico anche quelle imprese che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS ma che comunque tutelano i lavoratori attraverso i fondi di solidarietà bilaterali (**Circ. Min. Lav. n° 18/2019**).



CONTRATTO DI ESPANSIONE

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE

- Il datore di lavoro deve avviare una procedura di consultazione sindacale ex art. 24 del D. Lgs. 148/2015 con le **RSA/la RSU** e con le **articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**

1.	Comunicazione ai sindacati con l'indicazione degli elementi che formeranno l'oggetto del contratto di espansione;	T1
2.	Domanda di esame congiunto davanti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che può essere presentata dal datore di lavoro o dai sindacati);	T2: entro 3 giorni da T0
3.	Consultazione sindacale	si esaurisce entro i 25 giorni successivi a T2.



SCIVOLO PENSIONISTICO

CONTRATTO DI ESPANSIONE SCIVOLO PENSIONISTICO

Destinatari

- lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi (= 5 anni) dalla prima decorrenza utile:
 - dalla **pensione di vecchiaia**, avendo maturato il requisito contributivo minimo (20 anni); o
 - dalla **pensione anticipata** (compresa la finestra di 3 mesi tra la maturazione del diritto e la decorrenza della prestazione pensionistica).
- Per i lavoratori che vi accedono «*le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione*» (c.d. **crystallizzazione dei requisiti pensionistici**)



CONTRATTO DI ESPANSIONE

SCIVOLO PENSIONISTICO

Prestazioni dovute ai lavoratori interessati, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro

- I lavoratori interessati, per il periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, percepiscono un'**indennità mensile, corrisposta in 13 mensilità**.
- Tale indennità mensile è commisurata al **trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro**, come determinato dall'INPS.
- **Se** la prima decorrenza utile è quella prevista per la **pensione anticipata**, il lavoratore ha diritto anche ai **contributi previdenziali** utili al conseguimento del diritto.
- Possibilità di **cumulo** con redditi derivanti da lavoro subordinato o autonomo (**Circ. INPS n° 48/2021**)



CONTRATTO DI ESPANSIONE SCIVOLO PENSIONISTICO

Costo a carico del datore di lavoro

- Il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente all'INPS:
 - (i) la **provvista per la prestazione** (= indennità mensile); e
 - (ii) l'eventuale **contribuzione correlata**.
- Per il **periodo di spettanza teorica della NASpl** il versamento a carico del datore di lavoro **è ridotto**:

- per l'indennità mensile	→	di un importo pari alla NASpl che sarebbe teoricamente spettata al lavoratore
- per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata	→	di un importo pari alla somma della contribuzione figurativa



CONTRATTO DI ESPANSIONE SCIVOLO PENSIONISTICO

Costo a carico del datore di lavoro

A.	B.	C.	D.
importo mensile lordo della prestazione X numero di mensilità della prestazione (e eventuali ratei di 13° del primo e dell'ultimo anno)	sommatorie importo NASpl con relativo decalage (durata NASpl teoricamente spettante - max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X numero settimane	importo settimanale contribuzione figurativa NASpl X numero settimane

$$(A - B) + (C * - D^*)$$

**maggior convenienza
economica vs.
ISOPENSIONE**

* Voci inserite solo nel caso di prestazione finalizzata alla pensione anticipata



CONTRATTO DI ESPANSIONE SCIVOLO PENSIONISTICO

Costo a carico del datore di lavoro

- I benefici sono estesi per **ulteriori 12 mesi** nel caso di imprese:
 - con **più di 1000 dipendenti**;
 - che attuano piani di particolare rilevanza strategica; e
 - che si impegnano ad effettuare **almeno una assunzione per ogni 3 lavoratori** che abbiano aderito allo scivolo pensionistico.
- Il datore di lavoro deve presentare all'INPS una **fideiussione bancaria** a garanzia della sua solvibilità. In alternativa, può scegliere di pagare in un'unica soluzione.
- In assenza del versamento mensile l'INPS non eroga le prestazioni ai lavoratori interessati.



CONTRATTO DI ESPANSIONE SCIVOLO PENSIONISTICO

Procedura di esodo

- Una volta sottoscritto il contratto di espansione, il datore di lavoro propone ai lavoratori in possesso dei requisiti il programma di esodo e di accompagnamento alla pensione.
- Il datore di lavoro comunica all'INPS l'elenco dei lavoratori interessati.
- Per ciascuno dei lavoratori interessati l'INPS procede alla **certificazione**, in via prospettica, della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata.
- La cessazione dei rapporti di lavoro deve avvenire nell'ambito di **accordi di non opposizione**, previo **specifico consenso in forma scritta** dei lavoratori interessati e «*si configura pertanto come una **risoluzione consensuale**» (Circ. INPS n° 48/2021). Tali accordi devono essere depositati telematicamente.*
- Per le risoluzioni dei rapporti di lavoro anzidetti il datore di lavoro **non** è tenuto a versare il c.d. **ticket di licenziamento**, «*considerato che alle stesse non consegue il teorico diritto all'indennità NASpl*».



NUOVE ASSUNZIONI

CONTRATTO DI ESPANSIONE

NUOVE ASSUNZIONI

- Il contratto di espansione deve prevedere l'assunzione di nuovi «*profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione*»;
- Tali nuove assunzioni devono avvenire con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, compreso il contratto di **apprendistato professionalizzante**;
- **Non è previsto un numero minimo di assunzioni da effettuare**, ma:
 - valgono i principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede;
 - affinché le imprese con più di 1000 dipendenti possano beneficiare di un'estensione della riduzione dei connessi allo scivolo pensionistico, il rapporto delle nuove assunzioni rispetto al n° dei lavoratori esodati deve essere 1:3.



PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

CONTRATTO DI ESPANSIONE

PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

- È parte integrante del Contratto di Espansione ed è **oggetto di verifica** da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Deve essere **coerente con il rinnovamento di competenze richiesto** dal piano di reindustrializzazione e di riorganizzazione.
- Deve **contenere**:
 - misure idonee a garantire l'effettività della formazione in considerazione delle mansioni cui ciascun lavoratore sarà adibito;
 - contenuti formativi e modalità attuative;
 - numero complessivo dei lavoratori interessati;
 - numero delle ore di formazione;
 - competenze tecniche professionali iniziali e finali;
 - le previsioni del recupero occupazionale dei lavoratori eventualmente coinvolti dalla riduzione oraria nella misura minima del 70%.



CONTRATTO DI ESPANSIONE PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

- Può intendersi assolto anche qualora l'insegnamento per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale sia stato impartito «*mediante la sola applicazione pratica*» (c.d. **formazione *on the job***)
- Deve essere **certificato**, contestualmente alla sottoscrizione del Contratto di Espansione in sede governativa, da organismi terzi (pubblici o privati) rispetto all'impresa (**Circ. Min. Lav. n° 19/2016**).



AMMORTIZZATORE SOCIALE CIGS

CONTRATTO DI ESPANSIONE

CIGS

- Intervento riconducibile alla **causale** della **riorganizzazione aziendale** ex art. 21, co. 1, lett. a), D. Lgs. 148/2015.
- **Destinatari**: lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare dello scivolo pensionistico;
- **Durata**: può essere richiesta per un periodo **non superiore a 18 mesi**, anche non continuativi, in deroga ai limiti di durata complessivi previsti per legge (*i.e.*, non è conteggiabile nel quinquennio di riferimento);



CONTRATTO DI ESPANSIONE

CIGS

- La **riduzione media oraria** non può essere **superiore al 30%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al Contratto di Espansione. È però possibile concordare con ciascun lavoratore una riduzione complessiva dell'orario di lavoro fino al 100% nell'arco dell'intero periodo di durata del contratto di espansione;
- Il datore di lavoro è **esoneroato dal versamento del contributo addizionale** (Circ. Inps n° 143/2020 che supera le indicazioni precedentemente fornite con Circ. n° 98/2020)



Guido E. M. Callegari

avvocato · partner

g.callegari@dejalex.com



Isabella Basilico

avvocato · associate

i.basilico@dejalex.com



MILANO

MILANO
Via San Paolo, 7
20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1
F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA
Via Vincenzo Bellini, 24
00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1
F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES
Chaussée de La Hulpe 187
1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670
F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW
Ulitsa Bolshaya Ordynka 37/4
119017 Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92
F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

www.dejalex.com