



**Una staffetta generazionale: il Contratto di Espansione.**

**Un nuovo strumento per facilitare i pensionamenti e permettere nuove assunzioni di giovani nel mercato del lavoro, nello stesso momento.**

Sarebbe possibile e bello incentivare le pensioni e permettere ai dipendenti che da tanti anni sono in servizio e spesso hanno rincorso negli anni il “diritto” alla pensione e allo stesso modo assumere un neo laureato/neodiplomato o giovane risorsa fresca, pronta desiderosa di imparare un lavoro e inserirsi nello scenario sociale per poter magari realizzare – grazie a quel lavoro – i propri obiettivi personali (che siano una famiglia, una casa, o una vita libera in solitudine...)?

**Sarebbe una soluzione che concilierebbe tutte le esigenze delle parti:** dell’azienda (ricambio del personale, incentivo ad un servizio più giovane e orientato al cambiamento e alle tecnologie), dei lavoratori con una certa “anzianità” (permetterebbe loro uno scivolo alla pensione) nonché dei giovani lavoratori (che finalmente non dovranno inseguire contratti a termine, somministrazioni e incertezza contrattuale), sempre fatto salvo il merito e la buona fede reciproca nel rapporto di lavoro!

Pensate che tutto questo sia un’utopia? Bè, invece uno strumento esisterebbe, ed è il contratto di Espansione.

Il Contratto di Espansione, prorogato a tutto il 2021 con la Legge di Bilancio, è uno strumento che permette alle imprese con più di 250 dipendenti (nel 2020 era previsto sopra la soglia di 1.000 dipendenti, poi 500), di accompagnare alcune risorse lavorative interne ad essa con uno scivolo contributivo alla pensione anticipata, a condizione che vi sia una contemporanea assunzione da parte della stessa azienda di nuovo personale, a sostegno di un cambio generazionale.

Tale previsione normativa, (integrata con la Legge di Bilancio 2021 nella sua attuale formulazione), è nata con il Decreto Crescita, dl. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, art. 26 *quater* (introducendosi in concreto nell'art. 41 del d.lgs. 148/2015):

“Art. 26-*quater*.

(( *Sostegno alle imprese nei processi di sviluppo tecnologico*))

1. Il titolo III del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e' sostituito dal seguente:

### **"TITOLO III CONTRATTO DI ESPANSIONE**

Art. 41. - (*Contratto di espansione*) - 1. In via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a **1.000 unità (ora 250!)** lavorative che comportano, in tutto o in parte, una **strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché' 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**, l'impresa può avviare una procedura di consultazione, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, **finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.**

2. Il contratto di cui al comma 1 e' di natura gestionale e deve contenere:

a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;

b) la programmazione temporale delle assunzioni;

c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché' il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dal comma 5.

3. In deroga agli articoli 4 e 22, l'intervento straordinario di integrazione salariale puo' essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

4. Ai fini della stipula del contratto di espansione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché' il numero delle assunzioni.

5. Per i lavoratori che si trovino a non piu' di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. I benefici di cui al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

6. La prestazione di cui al comma 5 del presente articolo può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi.

7. Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 e' consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione e' stipulato. I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 3 e al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

8. L'impresa e' tenuta a presentare un **progetto di formazione e di riqualificazione** che può intendersi assolto, previa idonea certificazione definita con successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia impartito o fatto impartire l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui e' adibito il lavoratore, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda anche mediante la sola applicazione pratica. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore. Ai lavoratori individuati nel presente comma si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo 24-bis. Il progetto, che e' parte integrante del contratto di espansione, descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali, e' distinto per categorie e garantisce le

*previsioni stabilite dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016.*

*9. Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, 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 alle procedure previste dal comma 5.*

*10. omissis*

*2. omissis*

*3. omissis*

*4. I contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e le relative agevolazioni continuano a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza)”.*

Occorrerà, quindi, che attraverso un controllo e approvazione delle parti sociali (Min. lavoro, sindacati maggiormente rappresentativi, rsa o rsu) firmatarie dell'accordo insieme alla società si proceda alle seguenti innovazioni della società:

- utilizzo della cassa integrazione guadagni straordinaria con riduzione dell'orario fino al 30% per favorire le nuove assunzioni;
- possibilità di esodo anticipato per i lavoratori vicini alla pensione (maggiore o uguale a 5 anni dal “diritto” alla pensione);
- consultazione, e quindi confronto tra le parti, riguardo gli elementi oggettivi richiesti come prerequisiti di accesso al diritto.

Tale strumento risulta formalmente complesso e molto tecnico, ma non esclude una sinergia tra azienda e parti sociali finalizzata all'obiettivo comune di modernizzare un servizio, renderlo più competitivo, aumentare le assunzioni giovanili.

La pensione anticipata comporterà un maggiore onere per lo Stato e per la datrice di lavoro, che sono tenute a garantire l'indennità naspi, i contributi figurativi fino ad arrivare a garantire al lavoratore una indennità mensile pari alla futura pensione comprensiva di naspi: questo significa che per i primi 24 mesi si avrà un concorso tra naspi e incentivo dell'azienda per raggiungere l'importo mensile pari al teorico “trattamento pensionistico maturato”, e per i 3 anni successivi (massimo 5 anni prima della pensione) tale intervento indennitario sarà solo a carico dell'azienda, lo stato riconoscerà i contributi figurativi per lo stesso periodo. **Un concorso nella spesa a favore della nascita di una staffetta generazionale: lavoratore vicino alla pensione (fino massimo 5 anni prima) e giovane neo assunto!**

In base alle ultime novità in vigore dal 2021, il nuovo contratto di espansione dovrebbe prevedere delle previsioni normative differenti a scaglioni per numero di dipendenti assunti:

- da 250 a 499 dipendenti: accesso con le regole base previste;
- da 500 a 999 dipendenti: specifiche previsioni riguardo lo scivolo, la naspi, e la cigs;
- sopra i 1000 dipendenti: per ogni 3 uscite l'obbligo di assumere almeno un nuovo dipendente, specifiche previsioni naspi.



**Allora una finale provocazione: perché non vincolare e consentire lo sblocco anticipato dei licenziamenti per le aziende che decideranno di applicare tali strumenti di gestione del ricambio generazionale?** Almeno per le grandi attività potrebbe essere un'idea!

Invece le piccole società, che pure sono molto colpite dal blocco dei licenziamenti, si potrebbe prevedere uno sblocco dei licenziamenti per settori di attività, molto accorto e graduale, e senza intasare il servizio fornito dall'INPS di indennità di disoccupazione che altrimenti rischierebbe di collassare, sempre a danno delle giovani risorse del mercato del lavoro (giovani, donne, lavoratori precari).

Con grande speranza e volontà.

Milano, 18 febbraio 2021

Avv. Sara Sindaco