

Contratto di espansione: i chiarimenti del Ministero del Lavoro sull'utilizzo dell'istituto

Data Articolo: 22 Novembre 2019

Autore Articolo: Francesco Geria

Il Decreto Crescita ha introdotto nell'ordinamento un nuovo ammortizzatore sociale che, a partire dal 30 giugno 2019, sostituisce il contratto di solidarietà espansiva. Chiariamo quali sono le caratteristiche di questo nuovo strumento e quale impatto ha sui soggetti interessati.

Con Circolare del 9 Settembre 2019, n. 16, infatti, il Ministero del Lavoro fornisce chiarimenti in merito all'accesso al cd. **contratto di espansione** previsto per opera dell'articolo 26-quater del suddetto D.L. 34/2019 in applicazione dell'articolo 41 del Decreto Legislativo n. 148/2015, inteso quale **intervento rivolto alle grandi imprese come propulsore di crescita interna e della competitività in ambito esterno**.

Destinatari della misura, infatti, approvata in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, sono le imprese:

- con organico superiore alle 1000 unità lavorative;
- coinvolte in processi di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Inoltre, in materia di compatibilità rispetto ad altri ammortizzatori sociali, **il contratto di espansione potrà essere stipulato anche nei casi in cui l'impresa abbia in corso altri ammortizzatori sociali** (previsti dal D. lgs.148/2015), inclusa la mobilità non oppositiva, **e nei casi in cui già si faccia ricorso a riduzioni orarie** in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione ma con essi organizzativamente collegati.

Il vero e proprio "**contratto di espansione**" è, dunque, **un accordo ad hoc che dev'essere stipulato tra l'impresa ed il Governo**. L'intesa, tuttavia, dovrà essere precedentemente discussa con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprese le rispettive rappresentanze sindacali aziendali e dovrà determinare:

- il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- la programmazione temporale delle assunzioni;
- l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81);

- relativamente alle professionalità in organico, misure speciali per la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro;
- un progetto di formazione e riqualificazione rivolto al personale che, a causa della modifica dei processi aziendali, risulti in possesso di conoscenze ed abilità operative non più adeguate allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- definizione del numero dei lavoratori che possono accedere, a particolari condizioni, alla pensione di vecchiaia o anticipata sulla base di un regime agevolato.

L'impresa che intende stipulare il contratto di espansione è, inoltre, tenuta a presentare un **progetto di formazione e riqualificazione del personale** che garantisca che almeno il 70% del personale coinvolto nelle suddette riqualificazioni acquisisca nuove conoscenze e rientri nel circuito produttivo. Tale recupero, nel dettaglio, deve essere inteso come rientro in azienda dei lavoratori sospesi, ma anche come riassorbimento presso unità diverse della stessa impresa o di imprese terze.

Nel caso di attivazione della misura, la legge prevede che per i lavoratori che si trovano a non più di 60 mesi dalla pensione, o per coloro che abbiano maturato il requisito minimo contributivo (previo accordo) il datore di lavoro possa riconoscere un'indennità mensile, ove spettante comprensiva della NaSpi, fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro.

Diversamente, per quanto riguarda i **lavoratori esclusi dal beneficio** appena descritto, sarà possibile procedere ad una **riduzione dell'orario di lavoro e all'applicazione del trattamento di integrazione salariale con contribuzione figurativa**. Tale riduzione media dell'orario di lavoro non può, tuttavia, eccedere il 30% l'orario giornaliero, settimanale o mensile, ma, per particolari esigenze, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere ridotta fino al 100% all'interno del periodo per cui è in vigore il contratto di espansione.

Sul fronte della formazione, il Ministero ha precisato che il piano formativo dovrà contenere anche le previsioni di recupero occupazionale e l'impresa deve garantire che almeno il 70% del personale coinvolto nella riqualificazione acquisisca le nuove competenze e rientri nel circuito produttivo. Tale progetto dovrà poi essere oggetto di una certificazione fornita da un organismo terzo rispetto all'impresa, pubblico o privato.

Infine, in materia di **durata complessiva della sperimentazione del contratto di espansione**, il Ministero del Lavoro ha chiarito che esso potrà essere avviato anche nel 2020 e potrà continuare a produrre i suoi effetti anche nel 2021, restando comunque valido il limite temporale massimo di 18 mesi.

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato