



CONVEGNO
NAZIONALE

IL LAVORO E L'IMPRESA NELL'ITALIA CHE RIPARTE

TRIESTE 15 / 17 settembre 2022



 www.facebook.com/giuslavoristi/

 [giuslavoristi](https://twitter.com/giuslavoristi)

 [Agi - Avvocati Giuslavoristi Italiani](https://www.linkedin.com/company/agi-avvocati-giuslavoristi-italiani)

[#convegnoagi2022](https://twitter.com/convegnoagi2022)



**IL CONTRATTO DI ESPANSIONE: UNO STRUMENTO PER IL RICAMBIO
GENERAZIONALE NELL'OTTICA DELL'INNOVAZIONE**

Avv. Emanuele Barberis (Studio legale Chiomenti)



IL CONTRATTO DI ESPANSIONE (CDE)

ART. 41 D.LGS. 148/2015, COME MODIFICATO DAL D.L. 34/2019, DALLA LEGGE DI BILANCIO 2021, DAL D.L. 73/2021 E DALLA LEGGE DI BILANCIO 2022

ELEMENTI CARATTERIZZANTI il
contratto di natura «GESTIONALE»



Misure - «a geometria variabile» - per supportare processi di reindustrializzazione, modifiche strutturali, sviluppo tecnologico nonché un più razionale impiego delle risorse con assunzione di nuove professionalità

CAMPO DI
APPLICAZIONE:

in via
sperimentale
(per gli anni
2022 e 2023) il
CdE si applica
alle imprese (o
gruppi di
imprese) con
più di 50
dipendenti



Piano: di nuove assunzioni per agevolare il turnover generazionale



Progetto: per la formazione e riqualificazione professionale del personale



Scivolo pensionistico: per i dipendenti assunti a tempo indeterminato (anche dirigenti e contratti di apprendistato) che si trovano, alla data di risoluzione, a non più di 60 mesi dalla pensione di vecchiaia o anticipata



Programma: di riduzione oraria con possibile ricorso alla CIGS

- Circolare Ministero del Lavoro n. 16/2019
- Circolare INPS n. 48/2021
- Messaggio INPS n. 2419/2021
- Circolare INPS n. 88/2022





CONTENUTI DEL CDE PREVISTI PER LEGGE

NOTA BENE!

DIRETTIVE PER ATTUARE UN RICAMBIO GENERAZIONALE E PROFESSIONALE:

✓ (i) Il numero di lavoratori da assumere (a tempo indeterminato o con apprendistato professionalizzante) (ii) l'indicazione dei profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione/riorganizzazione e (iii) la programmazione temporale delle assunzioni



L'assunzione di nuovi lavoratori può essere condizionata all'adesione al piano di esodo di un numero «**minimo**» di dipendenti / in caso di adesione di un numero inferiore l'obbligo di assunzione è «**riproporzionato**»

✓ L'eventuale (i) riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e (ii) il numero dei lavoratori interessati (a copertura della riduzione di orario si può attivare la CIGS, in deroga ai limiti massimi ex artt. 4 e 22 d.lgs. 148/2015, per 18 mesi)



Per gestire coloro che «**non possono aderire allo scivolo pensionistico**» e/o «**non hanno le qualifiche professionali e/o competenze tecniche**» funzionali alla nuova organizzazione datoriale:

- riduzione media oraria programmata non superiore al **30%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile
- per ciascun lavoratore può essere concordata una riduzione oraria fino al **100%**



CONTENUTI DEL CDE PREVISTI PER LEGGE

LO SCIVOLO PENSIONISTICO

✓ (i) Definizione delle condizioni del «ricambio generazionale» per favorire l'uscita delle professionalità non più compatibili con le mutate esigenze organizzative oggetto del progetto di reindustrializzazione [es: transizione ecologica (ENI), mobilità sostenibile (ASPI), transizione energetica e tecnologica (Stellantis)] e (ii) indicazione della stima dei «costi a carico dello Stato» per il monitoraggio delle risorse finanziarie a cura dell'INPS

L'adesione volontaria alla risoluzione consensuale del rapporto può essere esercitata dai dipendenti che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della:

- ✓ pensione di vecchiaia
- ✓ pensione anticipata di cui all'art. 24, co. 10, D.L. n. 201/2011, convertito dalla Legge n. 214/2011

Misura *appealing*
ex art. 41, co. 9, D.lgs. 148/2015 -
circolare INPS n. 48/2021



NOTA BENE!

Clausola di salvaguardia «ANTI-ESODATI»

Le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigente al momento dell'adesione al CDE



GLI STEP PROCEDURALI PER L'ATTIVAZIONE DEL CDE CON SCIVOLO PENSIONISTICO

1

FASE SINDACALE EX ART. 24 D.LGS. 148/2015
(da concludersi entro 25 giorni dalla comunicazione di avvio)

- ❖ Comunicazione di avvio di un confronto, in sede ministeriale, con le OO.SS più rappresentative sul piano nazionale o con le RSA / RSU
- ❖ Esame congiunto al fine di addivenire ad un «*accordo sindacale trilaterale*»
- ❖ Stipulazione del CDE dinanzi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

2

PROCEDURA AMMINISTRATIVA

- ➔ Trasmissione alla struttura INPS competente del CDE per istruttoria e interazione con Direzione Centrale Pensioni
- ➔ Abilitazione alla procedura PRAT (Portale Prestazioni Atipiche)
- ➔ Invio elenco dei dipendenti beneficiari dello scivolo pensionistico con data di cessazione del rapporto

Base informativa per definire la «reale platea» dei dipendenti che possono essere esodati

L'INPS rilascia per ciascun lavoratore (i) la certificazione prospettica della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata; (ii) il prospetto dell'indennità mensile e i relativi costi a carico dell'azienda



GLI STEP PROCEDURALI PER L'ATTIVAZIONE DEL CDE CON SCIVOLO PENSIONISTICO

3

RISOLUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Adesione volontaria al programma di esodo oggetto del CDE e risoluzione consensuale (in sede protetta) del rapporto di lavoro



La risoluzione del rapporto deve avvenire per tutti i dipendenti nella medesima data (circolare INPS n. 88/2022: attualmente non oltre il 30 novembre 2023, salvo casi eccezionali dovuti al significativo numero del personale da esodare – max. due date di exit ogni anno)

4

INDENNITÀ

Il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente la provvista per la prestazione di accompagnamento alla pensione e la relativa contribuzione correlata, ove dovuta (dedotti gli eventuali benefici riconosciuti all'impresa)

Il datore di lavoro deve presentare fideiussione bancaria a copertura dei costi generali o procedere al versamento anticipato dell'intera provvista in unica soluzione



L'INDENNITÀ MENSILE PER I LAVORATORI PRE-PENSIONATI

NOTA BENE!

A seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, l'INPS riconosce al dipendente fino al raggiungimento della prima decorrenza utile alla pensione – a fronte della provvista economica versata dal datore di lavoro – un'INDENNITÀ mensile commisurata al trattamento pensionistico mensile lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS

L'accesso allo scivolo pensionistico NON è previsto nei seguenti casi:

- × pensione anticipata c.d. quota 102 e opzione donna;
- × pensione anticipata contributiva «pura» a 64 anni
- × pensione anticipata per i lavoratori precoci
- × cumulo dei periodi assicurativi e APE sociale
- × pensione di vecchiaia anticipata personale viaggiante e per invalidità non inferiore all'80%

Si tratta di «*prestazione di accompagnamento alla pensione*» che «*non ha natura di trattamento pensionistico*»:

- ✓ È soggetta a regime fiscale ordinario
- ✓ È cumulabile con la percezione di redditi derivanti da attività lavorativa
- ✓ NON è prevista la perequazione annua
- ✓ NON è soggetta a trattenute per il pagamento di oneri (es. cessione del quinto)
- ✓ NON sono corrisposti i trattamenti di famiglia
- ✓ NON è reversibile



COSTI DELLO SCIVOLO PENSIONISTICO

In caso di accompagnamento alla pensione di **VECCHIAIA** il datore di lavoro versa all'INPS l'equivalente dell'indennità pensionistica riconosciuta al dipendente, **«dedotto»** il valore dell'indennità NASPI teoricamente spettante (per la durata teorica della stessa)

In caso di accompagnamento alla pensione **ANTICIPATA**, in aggiunta ai costi di cui alla pensione di vecchiaia (di cui sopra), il datore dovrà versare anche la **contribuzione utile fino al conseguimento del relativo diritto** (c.d. **«contribuzione correlata»**), con uno **«sconto»** pari alla contribuzione figurativa oggetto di NASPI teoricamente spettante

Le imprese (o i gruppi di imprese) con un organico superiore a **1.000 dipendenti** beneficiano di una ulteriore agevolazione in caso di:

- realizzazione di un programma di riorganizzazione o ristrutturazione di **grande rilevanza** e coerente con gli standard di **riferimento europei**
- impegno ad effettuare almeno **1 assunzione ogni 3 lavoratori** che abbiano prestato il consenso al piano concordato di scivolo pensionistico



Riduzione dei versamenti previsti in capo al datore di lavoro per **ulteriori 12 mesi** (per un totale di 36 mesi di beneficio) per un importo calcolato sulla base **dell'ultima mensilità teorica della prestazione NASPI**





STIMA PROSPETTO COSTI 2022

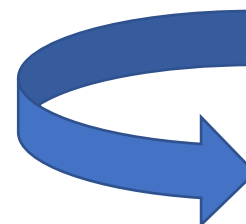
Costo del piano di esodo: (A – B) + (C – D) (più costi eventuale fideiussione)

Costo accompagnamento pensioni di vecchiaia e anticipata		Costo aggiuntivo accompagnamento per sola pensione anticipata	
Indennità mensile (A)	Riduzioni di spesa – sconto (B)	Contribuzione (C)	Riduzioni di spesa – sconto (D)
importo mensile lordo della prestazione X numero di mensilità	sommatorie importo NASPI con relativo <i>décalage</i> (durata NASPI teoricamente spettante)	importo settimanale contribuzione correlata X numero settimane	importo settimanale contribuzione figurativa NASPI X numero settimane

Décalage del 3% dal 6° mese di fruizione. Per i lavoratori di età superiore ai 55 anni (la maggior parte degli esodati) la riduzione opera dall'8°mese.

● Stima sconto per 24 mesi: Euro 27.308,33

● Stima sconto per 36 mesi: Euro 37.037,72



● Stima sconto contributivo per 24 mesi: Euro 15.088,08

● Stima sconto contributivo per 36 mesi: Euro 22.632,12





IL CONTRATTO DI ESPANSIONE (CDE)

PROGRAMMA DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Ai fini della stipula del CDE il Ministero del Lavoro verifica il progetto di formazione e riqualificazione rivolto al personale con un know-how non più adeguato alla nuova struttura aziendale

Il programma va certificato da **organismi terzi** (pubblici o privati) e allegato al CDE

- Indicazione delle misure formative (anche «*attraverso modalità on the job*») per acquisire competenze tecniche conformi alle nuove professionalità richieste
- Dettaglio delle concrete modalità attuative, del numero dei lavoratori interessati e delle ore di formazione
- Indicazione delle competenze tecniche professionali iniziali e finali
- **Recupero occupazionale** (come per CIGS per riorganizzazione ex art. 20 D.lgs. 148/2015)

Almeno il 70% del personale coinvolto da riduzioni orarie e piani formativi deve acquisire le nuove competenze ed essere reinserito nel circuito produttivo aziendale e/o strutture terze

Per il personale che non raggiunga le competenze tecniche conformi al rinnovamento aziendale si può prevedere una gestione occupazionale non traumatica, attraverso procedure di esodo non oppostive



ESEMPIO DI CONTRATTO DI ESPANSIONE – **BEST PRACTICE**

Le **DIRETTRICI DI INTERVENTO** delle *modifiche organizzative e di sviluppo della competitività*

- ✓ **Piano di assunzioni** di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che corrispondano a profili professionali compatibili con i processi di riorganizzazione, con previsione di «**clausola di proporzionalità**» tra uscite ed nuovi ingressi
- ✓ **Programma di formazione e riqualificazione**, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze del personale, con previsione di «**clausola di garanzia del processo**» attraverso la quale l'ente certificatore possa monitorare la realizzazione dei piani formativi
- ✓ **Scivolo pensionistico** (e altri piani di incentivazione volontaria in assenza dei requisiti pensionistici), con previsione di «**clausola di fungibilità**»: compatibilità tra le adesioni volontarie e le esigenze tecnico-organizzative/produttive aziendali e/o particolari situazioni di fungibilità / capacità professionali



DIRETTRICI DI INTERVENTO

Inserimento di nuove professionalità e avvio di un programma di riqualificazione e formazione, per affrontare un «significativo processo di riposizionamento strategico e rinnovo tecnologico» al contempo usufruendo della CIGS a copertura di riduzioni orarie



CASI PRATICI: **TIM**

ACCORDO DEL 2 AGOSTO 2019 E ACCORDO DEL 17 MAGGIO 2021



Piano di assunzioni:

- 500 nuove assunzioni nel biennio 2019-2020
- 650 nuove assunzioni nel biennio 2021-2022

Progetto di formazione e riqualificazione per ricoprire le nuove posizioni da introdurre in azienda, aggiornare le competenze dei mestieri *core*, incrementare il numero di persone che siano in grado di svolgere ruoli strategici e istruire sulle attività oggetto di *insourcing*

Piano di riduzione dell'orario di lavoro con CIGS per l'intero complesso aziendale, differenziato per categorie/classi professionali di lavoratori

PRINCIPALE RATIO:
coniugare riduzioni di orario
con nuove assunzioni

La direttrice riorganizzativa è incentrata sulla **riduzione dell'orario di lavoro e la riqualificazione del personale con competenze ritenute «obsolete»**





CASI PRATICI: ENI

ACCORDO DEL 1° APRILE 2021



PRINCIPALE RATIO:
ricambio generazionale e
riqualificazione professionale

DIRETTRICI DI INTERVENTO

Progetto di riorganizzazione strategica per operare in linea con i programmi europei di rivoluzione verde e transizione ecologica

Piano di assunzioni: 500 nuove figure professionali

Scivolo pensionistico: massimo 900 dipendenti

Progetto di formazione: con l'obiettivo di (i) aggiornare le competenze esistenti e (ii) creare nuove competenze



L'accesso al Piano è condizionato alla compatibilità con le finalità del CDE, alle esigenze tecnico-organizzative, a particolari situazioni di fungibilità ed al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per l'accesso alla pensione





DIRETTRICI DI INTERVENTO

Necessità di attuare un **ricambio generazionale** attraverso un piano di adeguamento e acquisizione di nuove competenze

Necessità di riequilibrare la **composizione professionale e demografica** della forza lavoro



CASI PRATICI: **FONDAZIONE LA FENICE**

ACCORDO DEL 19 AGOSTO 2021



PRINCIPALE RATIO:
il ricambio generazionale

Piano di assunzioni: un numero di dipendenti pari a quelli che aderiranno allo scivolo pensionistico ed entro un numero massimo di 18 lavoratori

Le nuove assunzioni avverranno nello stesso **reparto di appartenenza** dei lavoratori in uscita (orchestrali, coristi, impiegati e operai)

Esodati:

- lavoratori in possesso dei requisiti di prossimità alla pensione vecchiaia o anticipata (non più di **30 mesi**) e
- lavoratori tra **30 e 60 mesi** dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata che si trovino in una condizione di particolare disagio lavorativo (es. problemi salute, familiari in situazioni di difficoltà)

Il contratto di espansione **esclude** riduzioni dell'orario di lavoro e non prevede un **programma di formazione**





CONSIDERAZIONI FINALI: VANTAGGI E SVANTAGGI PER IL DATORE DI LAVORO



Costi potenzialmente elevati
(soprattutto nel caso di accesso
alla pensione anticipata)



Accesso allo scivolo
pensionistico limitato ai soli
lavoratori che vi aderiscano
volontariamente



Esodo dei lavoratori senza ricorrere alla
procedura di licenziamento collettivo



Ricambio generazionale ed adeguamento
delle competenze alle nuove esigenze
imprenditoriali



Possibilità di coniugare nuove assunzioni e
piani di esodo con riduzione di orario e
accesso alla CIGS



Riduzione degli organici non traumatica, con
consenso sindacale e benefici in termini di
immagine e «costi sociali»