



## Contratto di espansione Sostegno alle imprese nei processi di sviluppo

Il Decreto Crescita ha introdotto per le imprese di grandi dimensioni **-oltre 1.000 dipendenti-** il cosiddetto contratto di espansione come previsto dall'art. 26 quater della Legge di conversione del DL 34/2019, **per un periodo sperimentale 2019-2020.**

Le aziende con la necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione che intervengono in tutto o in parte al miglioramento dei processi aziendali, migliorando e sviluppando le competenze professionali degli addetti, avvieranno una fase di consultazione sindacale per sottoscrivere in sede governativa e con il Ministero del Lavoro e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le Rsu o con la Rsa, specifiche intese a sostegno del processo di sviluppo.

Il Contratto di espansione ha come obiettivo quello di sostituire i contratti di solidarietà espansivi previsti dall'art. 41 del Dlg. 148/2015.

### Per i lavoratori in organico sono previste due ipotesi:

- un periodo di 18 mesi -anche non continuativi- attraverso il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro per un massimo del 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile, dei lavoratori interessati al contratto di espansione (con la possibilità di concordare, ove necessario, fino al 100% nell'arco del periodo del contratto di espansione), con il contemporaneo ricorso alla Cigs, in deroga agli art. 4 e 22 ai limiti vigenti a copertura delle ore non lavorate;
- per i lavoratori che si trovino a non più di 5 anni dalla maturazione della pensione di vecchiaia o da quella anticipata, la definizione di un percorso di accesso agevolato alla pensione.

Il rapporto di lavoro può essere risolto attraverso specifici accordi che prevedano **la non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta degli interessati.**

L'azienda a proprio carico riconoscerà ai lavoratori interessati, per tutto il periodo fino al raggiungimento del diritto alla pensione, un'indennità mensile comprensiva della Naspi - se spettante- pari alla pensione lorda maturata alla cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'Inps.

**La norma prevede una specifica salvaguardia rispetto a possibili modifiche legislative che potrebbero intervenire negativamente sui requisiti di accesso alla pensione.**

Con il contratto di espansione, l'impresa è tenuta a presentare un progetto di formazione e di riqualificazione con misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessaria per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore.

**Il progetto è parte integrante del contratto di espansione, oltre a descrivere i contenuti formativi e le modalità attuative deve indicare il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali con la distinzione per categorie.**

Sono previsti specifici limiti di spesa, con monitoraggio a carico dell'Inps:

per la Cigs 47,5 milioni di € (15,7 per il 2019 e 31,8 per il 2020)

per l'esodo agevolato 23,1 milioni di € (4,4 milioni per il 2019 e 11,9 milioni di € per il 2020 e 6,8 milioni di € per il 2021).

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni.

**Il contratto di natura "gestionale" deve quindi contenere:**

- 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 di cui all'art. 44 Dlg 15 giugno 2015, n. 81;
- 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 della pensione di vecchiaia o da quella anticipata.

Gli accordi con l'elenco dei lavoratori interessati per essere efficaci dovranno essere depositati come previsto dal decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016.

**Ufficio Sindacale Fiom-Cgil**

*Roma, 16 luglio 2019*