



UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

10

Strumenti di risoluzione del rapporto di lavoro

Focus
il contratto di espansione

GUIDA
operativa

abstract

a cura di Unindustria

GdL Normativa - Lavoro, Welfare e Capitale Umano

n.0 - settembre 2021

STRUMENTI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Gli strumenti di risoluzione del rapporto di lavoro per la gestione di crisi occupazionali

Gli interventi che il legislatore ha operato negli ultimi anni, oltre che finalizzati a rafforzare gli ammortizzatori sociali e le misure di sostegno all'occupazione, hanno riguardato anche gli strumenti di risoluzione dei rapporti di lavoro.

Infatti, se da un lato durante la fase emergenziale si è assistito all'introduzione del divieto di licenziamento collettivo e per giustificato motivo oggettivo (attualmente previsto fino al 31.10.2021 per i datori di lavoro che si avvalgono della cassa integrazione /FIS COVID-19 e limitatamente alla durata del trattamento e comunque non oltre il 31.12.2021 per i datori di lavoro che accedono alla cassa integrazione straordinaria di cui all'art. 4, comma 8, D.L. n. 99/2021), dall'altro sono state previste soluzioni che consentono di estinguere il rapporto di lavoro apportando significativi vantaggi per entrambe le parti.

Ci si riferisce, in particolare, ai seguenti strumenti:

- I. accordi sindacali aziendali di incentivo alla risoluzione consensuale, con diritto del lavoratore alla NASPI**
- II. trattamento di isopensione**
- III. fondi di solidarietà bilaterale: Fondo Tris del settore chimico-farmaceutico;**
- IV. contratto di espansione.**

Tali strumenti (con esclusione dei fondi di solidarietà bilaterali) si accomunano per la formale estinzione del rapporto di lavoro che avviene tramite risoluzione consensuale, non attraverso il licenziamento; tant'è che essi presuppongono un'adesione volontaria da parte del lavoratore, al quale è consentito poi percepire altri redditi da lavoro.

Nonostante il rapporto cessi per effetto di una risoluzione consensuale, viene garantito il beneficio della NASPI (con esclusione dell'isopensione) sia quale principale agevolazione, in termini economici, per l'Azienda, sia – negli accordi sindacali aziendali – quale misura di sostegno percepita direttamente dal lavoratore.

Nel caso degli accordi sindacali aziendali, l'accesso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non è legato al raggiungimento dei requisiti pensionistici, mentre

le altre ipotesi interessano esclusivamente i lavoratori che sono prossimi alla pensione (con differenti requisiti temporali di prossimità).

FOCUS SUL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Cos'è il contratto di espansione

Il contratto di espansione è un accordo stipulato dall'azienda in sede governativa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro RSA o con la RSU).

Tramite il contratto di espansione le imprese possono accompagnare alla pensione i dipendenti a cui mancano non più di 5 anni al trattamento di vecchiaia (ad oggi e fino al 2022 67 anni di età ed almeno 20 anni di contributi) o a quello anticipato (fino al 2026 con versamenti contributivi pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini ed a 41 anni e 10 mesi per le donne, di cui almeno 35 anni di contributi effettivi, e con una successiva finestra di differimento mobile pari a 3 mesi), prevedendo anche un programma di formazione e di nuove assunzioni nell'ambito 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 tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego”* (art. 41, comma 1, D. lgs. n. 148/2015).

Per i dipendenti che invece non traggono i requisiti pensionistici, è prevista la possibilità di attivare una riduzione oraria con intervento di integrazione salariale.



Va precisato che non necessariamente si deve far ricorso ad entrambi gli strumenti sopra descritti (accompagnamento alla pensione e riduzione di orario) che sono tra l'altro coperti da finanziamenti distinti. La previsione di un programma di formazione e di assunzione è invece una condizione imprescindibile.

Più in particolare il nuovo contratto di espansione (art. 41, comma 5 bis, D. lgs. n. 148/2015) prevede la possibilità di concludere *“accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati”* finalizzati alla *“risoluzione del rapporto di lavoro”* dei soli dipendenti *“che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia ... o anticipata”*. In questo caso è riconosciuta ai lavoratori *“fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico... un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro”*.

Il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di *“un importo equivalente”* al trattamento di NASpI” che sarebbe spettata al lavoratore.....

oooooooooooooooooooooooooooo

Il documento esamina in modo dettagliato gli strumenti sopra citati, con un Focus particolare sul Contratto di Espansione, che ha suscitato notevole interesse tra le imprese e per il quale si auspica intervengano ulteriori provvedimenti legislativi che ne amplino l'attuale campo di applicazione e lo rendano definitivamente strutturale.

L'analisi del contratto di espansione prende in esame tutte le sue eventuali componenti, cioè **l'accompagnamento alla pensione, il programma delle assunzioni, la riduzione dell'orario di lavoro ed il percorso formativo.**

Vengono poi esaminate le principali differenze tra isopensione e contratto di espansione e viene analizzato il costo del lavoro per le aziende che utilizzano l'uno o l'altro istituto attraverso l'analisi di **casi pratici**, mettendo in luce quale sia lo strumento più conveniente alla singola impresa con riferimento alle proprie esigenze di riorganizzazione.

A completamento del documento sono presenti le testimonianze di due primarie aziende associate che hanno utilizzato il contratto di espansione per favorire processi di riorganizzazione orientati verso lo sviluppo di nuove professionalità.

*La realizzazione di questa guida è stata possibile grazie
al contributo di*

**Marcello Bonomo, Enrico Maria D'Onofrio, Maria Magri,
Massimo Marchetti, Arturo Maresca, Antonello Orlando**

*Un ulteriore ringraziamento è rivolto alle aziende che ci hanno concesso
il loro tempo con passione e "spirito associativo".*