

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 18 ottobre 2021, n. 36

Introdotta nel 2019, nell'ambito delle previsioni del D.L. n. 34/2019, il contratto di espansione non ha ricevuto inizialmente grande attenzione da parte dell'opinione pubblica, nonché degli stessi attori chiamati in causa dal legislatore per farne uso, ossia aziende e parti sociali. Da una parte, può aver pesato l'ingombrante **eredità** raccolta dallo strumento che il contratto di espansione andava a sostituire, ossia il precedente **contratto di solidarietà espansiva**, un istituto che mirava a coniugare riduzioni stabili dell'orario di lavoro con l'assunzione agevolata di nuovi lavoratori e che, nella pratica, non è mai stato utilizzato nei contesti aziendali, a tal punto da essere definito dalla dottrina come un **"oggetto misterioso"**. Dall'altra parte, l'introduzione nello stesso anno di misure di maggior impatto mediatico volte a favorire il ricambio generazionale quali la c.d. pensione quota 100, ha in parte distolto l'attenzione dallo strumento.

Il rinnovato interesse di legislatore e parti sociali

Una parziale "rivincita" del contratto di espansione si è consumata nell'ultimo anno, anche alla luce della fase di emergenza sanitaria e occupazionale che ha imposto a numerose aziende l'adozione di strategie per limitare gli impatti sociali delle riduzioni delle attività e ripensare i propri processi organizzativi. A fronte di queste esigenze, imprese, sindacati e associazioni datoriali hanno iniziato a valutare concretamente le modalità di attuazione del contratto di espansione, attualmente regolate dall'art. 41 del D. Lgs. n. 81/2015. Lo strumento si caratterizza per una **serie di interventi**, che si identificano nella realizzazione di un

piano di assunzioni a tempo indeterminato, un **programma di formazione e riqualificazione professionale** per il personale e, infine, un **piano di riduzioni dell'orario di lavoro** oppure, in alternativa o in cumulo, un **piano di esodo incentivato** rivolto ai lavoratori prossimi alla quiescenza. Quest'ultima linea d'azione spiega anche il perché della centralità di questo tema nel dibattito sulla prossima riforma delle pensioni, come evidenziato ad esempio nella [piattaforma unitaria](#) presentata da Cgil, Cisl e Uil al governo, che inserisce il contratto tra i principali strumenti di flessibilità in uscita sui quali investire “per governare la difficile fase che si aprirà con lo sblocco dei licenziamenti e per favorire il ricambio generazionale”.

Attualmente, secondo quanto risulta dalle ricerche portate avanti in questi mesi da ADAPT, dal 2019 in poi sono stati sottoscritti nel nostro Paese 9 contratti di espansione, riferiti nella maggior parte dei casi a **grandi players del mercato del lavoro italiano** e con un particolare incremento dei casi nell'ultimo anno, accompagnato dagli interventi del legislatore per ampliare la platea delle aziende coinvolte.

Il caso Stellantis

L'ultimo caso aziendale di cui si è avuta notizia riguarda il Gruppo Stellantis. L'applicazione del contratto di espansione all'interno di tale realtà segna indubbiamente un passaggio importante, anche sul piano simbolico, in merito a questo strumento. Il gruppo Stellantis rappresenta infatti uno dei principali costruttori automobilistici al mondo, nato dalla fusione tra i gruppi PSA e Fiat Chrysler Automobiles e opera in Italia attraverso numerosi siti produttivi. Buona parte di questi siti, indicati nell'allegato al contratto, sono interessati da articolato piano di interventi, che riguarda le c.d. funzioni staff (amministrazione, ricerca, servizi finanziari). Ripercorrere i tratti principali può essere quindi un'operazione utile per comprendere meglio peculiarità e potenzialità del contratto di espansione.

Innanzitutto, l'accordo è stato sottoscritto il 22 settembre 2021 in sede ministeriale dai rappresentanti di Stellantis, delle organizzazioni sindacali e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in seguito ad esame congiunto, come previsto dalla normativa nazionale.

Il primo aspetto di particolare interesse del contratto, anche sul piano della formulazione letterale, consiste nelle ampie premesse indicate dalle parti, al fine di presentare le **modifiche organizzative** che Stellantis intende portare avanti per rientrare nelle condizioni previste dall'art. 41 c. 5-bis del D. Lgs. n. 148/2015, che riconosce **incentivi ulteriori** alle aziende che applichino **piani di particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei**. L'attenzione delle parti si rivolge in questo senso alle sfide che il gruppo dovrà affrontare nei prossimi anni “nell'ambito del processo di trasformazione e transizione energetica e tecnologica che sta interessando il settore automotive in tutto il mondo” che pone alla base della sua visione strategica l'**elettrificazione**. Stellantis, in questa direzione, punta a incrementare la gamma di modelli elettrificati e a sviluppare infrastrutture e tecnologie adatte a supportare tali soluzioni. **Le iniziative strategiche da implementare**, descritte nel dettaglio sempre in fase di premessa, **impongono un investimento importante in termini di formazione e adeguamento delle professionalità presenti nel gruppo**, e per questo motivo si identificano alcune azioni, che costituiscono i punti-chiave del contratto di espansione.

Le aree di intervento

In primo luogo, è previsto un piano di assunzioni, per un numero complessivo di almeno 130 lavoratori, con qualifica non dirigenziale e con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante). Quanto alle tempistiche, 50 nuovi ingressi saranno effettuati nel 2021 e 80 nel primo semestre del 2022. L'accordo dettaglia poi gli ambiti in cui saranno ricercati i profili professionali, in linea con il piano aziendale descritto in premessa. e specifica che azienda e sindacati si incontreranno per monitorare la realizzazione del programma assuntivo.

Secondo pilastro del contratto è l'ambizioso programma di formazione concordato dalle parti, che prevede l'utilizzo di meccanismi di vario tipo – dai palinsesti formativi che agevolano la pianificazione della fruizione a specifici strumenti di autovalutazione in uscita – e riguarda un ampio novero di contenuti, articolati su più assi tematici, connessi alla ridefinizione dei processi che ha fatto seguito alla fusione tra i Gruppi FCA e PSA. Nell'ottica di una maggiore **personalizzazione**

delle attività di formazione e riqualificazione è inoltre prevista la **suddivisione del personale oggetto di formazione in alcuni cluster**. Per ciascun cluster sono previsti percorsi formativi *ad hoc*, con le relative modalità di verifica e monitoraggio. Quanto agli investimenti economici del gruppo riconnessi a tali percorsi, sarà favorito il ricorso alle forme di finanziamento previste per le attività di formazione e riqualificazione professionale, con particolare attenzione a Fondimpresa.

Infine, l'accordo Stellantis prevede sia un piano di riduzioni dell'orario di lavoro che un piano di esodi incentivati, contrariamente a quanto previsto nei contratti di espansione precedenti, in cui veniva adottata, a seconda delle esigenze aziendali, una sola delle due modalità di intervento.

Quanto al primo punto, al fine di realizzare il programma di formazione e riqualificazione previsto, vengono introdotte **riduzioni dell'orario di lavoro su base mensile nella misura media del 20% e non superiore al 49% a livello individuale**, che si effettueranno a giornate intere e nel rispetto del principio di rotazione. A copertura delle ore di lavoro non prestate – come previsto dalla normativa nazionale sul contratto di espansione – è previsto un **intervento straordinario di integrazione salariale**. Si tratta del primo beneficio concesso dallo Stato, a supporto del processo di riorganizzazione introdotto, e il gruppo Stellantis anticiperà tale trattamento alle normali scadenze di paga, in attesa del provvedimento amministrativo di emanazione da parte degli enti pubblici competenti. Azienda e sindacati hanno inoltre concordato, in un accordo a latere, che in caso di formazione effettuata durante la cassa, Stellantis erogherà ai lavoratori interessati un'indennità che garantisca, insieme al trattamento di integrazione salariale, l'intera retribuzione di riferimento.

Per quanto riguarda invece il **piano di esodo pensionistico**, questo coinvolgerà un **numero massimo di 390 lavoratori**, chiamati a **esplicitare la propria volontà** di aderire al piano e, in caso di esito positivo della richiesta, a **risolvere consensualmente** il proprio rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021. Per quanto riguarda i **soggetti interessati**, il contratto pone alcune condizioni riferite alle loro **caratteristiche**. In primo luogo, coerentemente con le disposizioni legislative in materia, si deve trattare di lavoratori che si trovino, entro il 30 novembre 2021, a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione anticipata o di vecchiaia. Inoltre, si dovrà trattare

di profili di lavoratori compatibili con le finalità del contratto di espansione e con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda. Gli aderenti al piano di esodo riceveranno da Stellantis un'**indennità mensile** commisurata al trattamento pensionistico lordo maturata all'atto di risoluzione del rapporto, come determinato dall'INPS, e nel caso in cui il lavoratore acceda in via prioritaria alla **pensione anticipata**, saranno riconosciuti ai dipendenti anche i **contributi mancanti**, utili al raggiungimento della soglia contributiva per conseguire il diritto al trattamento pensionistico.

Occorre però sottolineare che l'importo dell'indennità - in linea con le novità normative dell'istituto introdotte a partire dalla Legge di Bilancio 2021 - sarà ridotto, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI al lavoratore, di una quota equivalente alla somma della NASpI stessa. In caso di accompagnamento alla pensione **anticipata**, sarà **ridotto anche il versamento dei contributi previdenziali** utili al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico, per un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa connessa alla NASpI teoricamente spettante. È necessario inoltre aggiungere, come già anticipato nella descrizione delle premesse, che il piano di riorganizzazione di Stellantis appare di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e introduce un impegno del gruppo ad assumere un lavoratore ogni 3 dipendenti in uscita. Pertanto, ricorrono le condizioni previste dall'art. 41, c. 5-bis del D. Lgs. n. 148/2015 per l'**ulteriore “sconto” sul trattamento di incentivo all'esodo**, che consiste nella riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della NASpI.

Prime evidenze e sfide future

Il caso di Stellantis mostra un'ulteriore conferma di come il contratto di espansione possa rappresentare uno strumento importante per supportare i grandi gruppi nelle sfide connesse alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, favorendo i processi di riqualificazione e ricambio generazionale, con l'obiettivo concreto di limitarne gli impatti sociali. Una prima conferma della logica *win-win* di tale processo giunge dal comunicato delle organizzazioni sindacali del 6 ottobre 2021, in cui si fa menzione delle 674 richieste di adesione al piano di esodo, ben superiori alle 390 uscite incentivate previste dal contratto. Per sfruttare appieno le potenzialità dello strumento, i sindacati indicano che saranno accettate prioritariamente

le domande di coloro che hanno bisogno di un maggior numero di anni (pur sempre nei limiti legali previsti per l'istituto) per raggiungere il trattamento pensionistico pubblico.

Tuttavia, non si può non notare come, anche in questo caso, lo strumento sia stato adottato da un grande gruppo operante nel nostro Paese, sulla scia di quanto già avvenuto in realtà quali Tim, Ericsson, Bricocenter ed Eni. Sotto questo aspetto, il contratto di espansione dimostra di essere ancora un istituto che **ben si adegua a strutture di rilevante dimensione** – con aree di gestione del personale particolarmente sviluppate e in grado di sostenere ingenti sforzi economici – e **fatica allo stesso tempo ad estendersi alle piccole e medie imprese**. L'impressione, quindi, è che per far superare appieno la “prova di maturità” al contratto di espansione, non bastino i continui interventi legislativi di rifinanziamento della misura e abbassamento della soglia dimensionale di accesso, i quali con ogni probabilità proseguiranno con la prossima Legge di Bilancio. Le complesse procedure formali di implementazione, gli ingenti costi per le imprese e la mancanza di chiarimenti interpretativi rimangono ancora un ostacolo pesante per una piena diffusione dello strumento.

Michele Dalla Sega

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@Michele_ds95](https://twitter.com/Michele_ds95)