



CIRCOLARE N.16 DEL 06/09/2019

Oggetto: Applicazione dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, introdotto dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 (Contratto di espansione).

1. Premessa e quadro normativo
2. Soggetti
3. Oggetto
4. Durata
5. Procedure:
 - a) contratto di espansione;
 - b) uscita anticipata;
 - c) riduzioni orarie.
6. Verifica ispettiva
7. Compatibilità con altri strumenti di integrazione salariale
8. Risorse finanziarie e monitoraggio
9. Salvaguardia

1. Premessa e quadro normativo

Con l'articolo 26-*quater* del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 è stato novellato l'articolo 41 del Titolo III del d.lgs. n. 148/2015, rubricato "Contratto di espansione".

Il citato articolo 41, al comma 1, dispone che "In via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative 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 e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità, l'impresa può avviare una procedura di consultazione, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le

associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria”.

A tale contratto il legislatore riconosce natura gestionale e, al comma 2 e seguenti del medesimo articolo 41, dispone gli elementi essenziali che deve contenere per la sua efficacia.

“Il contratto di cui al comma 1 è di natura gestionale e deve contenere:

a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;

b) la programmazione temporale delle assunzioni;

c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

d) 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 previsto dal comma 5”.

“Il trattamento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto dall'impresa in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015, fino ad un massimo di 18 mesi fruibili anche in modo non continuativo”.

Al comma 4 si dispone che *“Ai fini della stipula del contratto di espansione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni”.*

Al comma 5 si prevede che, per i lavoratori che si dovessero trovare a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata (di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214), nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta, *“il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpl, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. I benefici di cui al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze”.*

La prestazione di integrazione al reddito di cui al precedente comma 5 potrà essere riconosciuta anche

ai lavoratori di imprese che non beneficiano della cassa integrazione straordinaria, accedendo *“ad un fondo di solidarietà bilaterale di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi”*.

Al comma 7 viene previsto che *“Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 (pensionamento anticipato) è consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 3 e al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze”*.

Per l'accesso ai benefici di integrazione salariale è richiesto che i lavoratori siano riqualficati attraverso appositi piani formativi. L'impresa è infatti (comma 8) *“tenuta a presentare un progetto di formazione e di riqualficazione che può intendersi assolto, previa idonea certificazione definita con successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia impartito o fatto impartire l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui è adibito il lavoratore, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda anche mediante la sola applicazione pratica. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore. Ai lavoratori individuati nel presente comma si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo 24-bis. Il progetto, che è parte integrante del contratto di espansione, descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali, è distinto per categorie e garantisce le previsioni stabilite dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016”*.

“Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5”.

“Il contratto di espansione è compatibile con l'utilizzo di altri strumenti previsti dal presente decreto legislativo, compreso quanto disposto dall'articolo 7 del decreto del Sottosegretario di Stato al lavoro,

alla salute e alle politiche sociali n. 46448 del 10 luglio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2009, come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 dell'11 novembre 2014".

Il novellato articolo 41 si chiude con una salvaguardia verso *"gli eventuali contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, di cui al testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e le relative agevolazioni"* che *"continueranno a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza"*.

Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo, prot. n. 8338 del 1.08.2019, d'intesa con la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali e sentita la Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative, si forniscono di seguito le prime indicazioni e chiarimenti operativi in merito alla nuova disposizione normativa.

2. Soggetti (comma 1)

Il contratto di espansione di nuova introduzione ad opera dell'articolo 26-*quater* del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 è rivolto alle imprese che abbiano un organico superiore alle 1000 unità lavorative e che abbiano, altresì, avviato un processo di reindustrializzazione e riorganizzazione di natura complessa tale che si determini in tutto o in parte una modifica dei processi aziendali, un progresso e uno sviluppo tecnologico dell'attività svolta.

In considerazione della particolare fase espansiva dell'attività d'impresa, ai detti programmi di riorganizzazione - fermo restando quanto disposto dall'art. 41, comma 8, ultimo periodo - non si applicano i criteri di cui al D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Ai fini della sussistenza del requisito occupazionale, ci si riporta alle indicazioni di cui all'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015, riferendosi ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. Per i lavoratori in organico assunti con contratto a termine ci si riferisce alle indicazioni già fornite con il punto n. 2 della circolare n. 24/2015.

Il numero di lavoratori in organico è riferito alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale, e non ai gruppi di imprese o RTI.

3. Oggetto (commi 2 e 8)

Il contratto di espansione è un intervento rivolto alle grandi imprese come propulsore di crescita interna e della competitività in ambito esterno. Tale spinta alla crescita è dettata dalla necessità, per le imprese richiedenti, di inserire nel "contratto di espansione" la programmazione per l'assunzione di nuove professionalità (commi 1 e 2) e un progetto formativo e di riqualificazione del personale già dipendente, al fine di modificare e aggiornare le competenze professionali possedute dal personale anche mediante un più razionale impiego delle risorse disponibili.

Tale processo di formazione e riqualificazione potrà essere svolto attraverso riduzioni orarie del personale dipendente (comma 8), integrate dal trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il contratto - di natura negoziale gestionale (comma 2) - deve contenere:

a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i

piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
b) la programmazione temporale delle assunzioni;
c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori (ove presenti) che possono accedere al trattamento pensionistico previsto al comma 5.

In riferimento alle indicate lettere a) e c), si precisa che nel contratto l'impresa deve esplicitamente indicare il numero dei lavoratori che programma di assumere, distinti per qualifica e profilo professionale, e l'indicazione della tipologia di contratto di lavoro offerto che deve essere a tempo indeterminato.

Restano fermi i principi generali previsti dall'ordinamento in materia di nuove assunzioni.

Parte integrante del contratto di espansione è anche un progetto di formazione e riqualificazione (comma 8) rivolto a quel personale che, a causa della modifica dei processi aziendali, del progresso e dello sviluppo tecnologico dell'attività produttiva svolta dall'impresa, risulti in possesso di conoscenze ed abilità operative (*know-how*) non più adeguate per svolgere una determinata attività lavorativa. Tale progetto formativo dovrà essere articolato in modo coerente con il rinnovamento di competenze richiesto dal processo aziendale di rinnovamento.

In particolare, deve contenere:

- a) le misure idonee a garantire l'effettività della formazione e necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche conformi alla mansione a cui sarà adibito;
- b) i contenuti formativi e le modalità attuative;
- c) il numero complessivo dei lavoratori interessati;
- d) il numero delle ore di formazione;
- e) le competenze tecniche professionali iniziali e finali;
- f) le previsioni del recupero occupazionale di cui all'articolo 1, comma 1, lett. f) del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Si precisa che le sospensioni e le riduzioni orarie programmate devono essere indicate in modo distinto per qualifica e profilo professionale e strettamente ricollegate alla formazione programmata.

In merito al requisito di cui alla precedente lettera f), si precisa che le previsioni del recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dalle riduzioni orarie e dalla formazione devono essere nella misura minima del 70%.

L'impresa nella presentazione del programma di formazione deve garantire che almeno il 70% del personale coinvolto nelle riqualificazioni acquisisca le nuove competenze e rientri nel circuito produttivo.

Tale recupero deve essere inteso come rientro in azienda dei lavoratori sospesi, ma anche come riassorbimento presso unità diverse della stessa impresa o di imprese terze.

Per il personale che non raggiunga le competenze tecniche conformi al rinnovamento aziendale o la nuova qualifica professionale richiesta nel programma di rinnovamento aziendale l'impresa deve prevedere la eventuale gestione non traumatica, anche attraverso procedure di mobilità non oppositiva (comma 10).

Ai sensi del comma 8 si prevede che il programma di formazione, che è parte integrante del contratto di espansione, deve essere certificato. Tale certificazione deve essere fornita - contestualmente alla sottoscrizione del contratto di espansione in sede ministeriale - da organismi terzi (pubblici o privati) rispetto all'impresa.

Fermo restando quanto sopra, l'onere formativo posto a carico dell'impresa sottoscrittrice del contratto di espansione potrà considerarsi assolto anche nell'ipotesi in cui, attraverso l'applicazione pratica di opera lavorativa svolta nell'azienda stessa, siano stati impartiti insegnamenti e aggiornamenti ai lavoratori tali da far acquisire loro una diversa competenza tecnica professionale (cd. formazione *on the job* - comma 8).

Ai lavoratori in costanza di trattamento di integrazione salariale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per l'accordo di ricollocazione di cui all'articolo 24-*bis* del d.lgs. citato, così come modificato dall'articolo 23 del decreto-legge n. 150/2015 e dal decreto-legge n. 4/2019.

4. Durata (commi 1 e 3)

L'intervento di cui al novellato articolo 41 è limitato - per la sua natura sperimentale - agli anni 2019 e 2020.

Pertanto, potendo essere avviato anche nel corso del 2020, potrà produrre i suoi effetti anche nel corso del 2021, ferma restando la durata massima dell'intervento pari a 18 mesi. Infatti, l'impresa che ha sottoscritto il contratto di espansione per adeguare il proprio personale ai processi aziendali indirizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività potrà chiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per i lavoratori sospesi o coinvolti dalle riduzioni orarie per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi.

Tale periodo è conteggiato nel quinquennio di riferimento in deroga agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

5. Procedure

a) Contratto di espansione

L'impresa che intenda accedere alle misure e alle agevolazioni di cui ai commi 5, 6 e 7, che abbia i requisiti soggettivi di cui al precedente punto 2, deve avviare una procedura di consultazione sindacale, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 148/2015, finalizzata alla stipula del contratto di espansione.

La sottoscrizione di tale accordo e contratto deve avvenire in sede governativa alla presenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - presso la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali - con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Costituiscono oggetto dell'accordo governativo anche il contratto di espansione corredato dal progetto di formazione.

In sede di accordo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica che sia stato presentato il progetto di formazione e di riqualificazione corredato dalla richiesta certificazione, la pianificazione delle riduzioni o sospensioni dall'orario di lavoro, la programmazione e il numero delle nuove assunzioni.

Ai fini dell'avvio della procedura finalizzata all'accordo - e prima della conclusione dello stesso - l'impresa è tenuta a quantificare l'onere finanziario di cui ai commi 5 (costo della Naspi) e 7 (costo dell'integrazione salariale) ai fini della verifica da parte del Ministero della sussistenza della copertura finanziaria dell'intervento. Le disposizioni innanzi richiamate prevedono, infatti, che il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto ai limiti di spesa indicati ai citati commi 5 e 7, non consente al Ministero di procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo. L'accordo in sede ministeriale deve contenere la quantificazione delle risorse finanziarie sopra indicate.

b) Uscita anticipata (comma 5)

In sede di accordo governativo di cui alla precedente lettera a), le imprese potranno raggiungere anche un accordo di mobilità non oppositiva che, corredato dall'esplicito consenso all'uscita anticipata dei lavoratori interessati, consentirà al datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro e riconoscere ai lavoratori stessi un'indennità mensile - eventualmente comprensiva di NASpI - commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS.

Potranno prestare il consenso all'uscita anticipata quei lavoratori che:

1. si trovino a non più di cinque anni dal conseguimento della pensione di vecchiaia;
2. abbiano maturato il requisito minimo contributivo;
3. si trovino a non più di cinque anni dal conseguimento della pensione anticipata (di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

Nel caso in cui il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro è tenuto a versare anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. Nel calcolo dei cinque anni, nel caso di pensione anticipata, dovrà essere conteggiata anche la finestra di tre mesi introdotta dall'articolo 15 del decreto-legge n. 4/2019.

Siglato e depositato l'accordo, la procedura di mobilità si deve concludere con la non opposizione al licenziamento da parte dei lavoratori che vi aderiscono e che devono aver espressamente prestato il loro consenso all'uscita anticipata attraverso la sottoscrizione di apposito accordo.

La prestazione di integrazione al reddito di cui al comma 5 potrà essere riconosciuta con le medesime modalità anche ai lavoratori dipendenti di imprese di grandi dimensioni che non rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. n. 148/2015, ma hanno sottoscritto Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo che siano già costituiti o siano in corso di costituzione senza che sia necessario apportare modifiche o integrazioni agli atti istitutivi o istituendi.

Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016, quindi devono essere trasmessi, al fine del monitoraggio della relativa spesa, all'INPS e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della RGS.

Ai lavoratori che aderiscono a tale “scivolo” ai sensi dell’art. 41, comma 9, del decreto legislativo 148/2015, come introdotto all’art. 26-quater già citato, le eventuali e successive norme e riforme pensionistiche non potranno in alcun caso modificare i requisiti per conseguire il diritto all’accesso alla quiescenza certificato al momento dell’adesione alla procedura di prepensionamento di cui al citato comma 5.

c) Riduzione oraria (comma 7)

I lavoratori che, in carenza dei requisiti richiesti, non possono aderire allo scivolo pensionistico di cui al comma 5 e che non abbiano le qualifiche professionali o le competenze tecniche necessarie all’implementazione delle modifiche dei processi aziendali, al progresso e allo sviluppo tecnologico dell’attività produttiva svolta dall’impresa possono - secondo la programmazione aziendale - essere coinvolti nel contratto di espansione nella parte che prevede piani di formazione e riqualificazione.

A questi lavoratori si applica una riduzione oraria con trattamento di integrazione salariale straordinaria secondo le disposizioni previste agli articoli 3 e 6.

Considerato che il comma 7 del novellato articolo 41 richiama esclusivamente gli articoli 3 e 6 del Capo I del Titolo I (rubricato “Trattamenti di integrazione salariale”) del decreto legislativo n. 148/2015, all’intervento in esame non si applicano gli altri articoli del citato Capo I “Disposizioni generali”.

La riduzione media oraria programmata non può essere superiore al 30 per cento dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell’orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell’arco dell’intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato (comma 7).

La sospensione dall’attività lavorativa deve corrispondere alla programmazione di una formazione e riqualificazione del lavoratore interessato che ricopra l’intero periodo di sospensione.

In linea generale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale.

Ai fini dell’autorizzazione all’erogazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria si applica il procedimento di cui all’articolo 25 del d.lgs. n. 148/2015.

L’impresa che intende accedere all’erogazione del trattamento di CIGS per i lavoratori in riduzione oraria o in sospensione d’attività dovrà presentare istanza con modalità telematica tramite il canale di “CIGSonline” al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e formazione, Div. IV e agli Ispettorati territoriali del lavoro competenti.

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli per l’istanza, le imprese interessate potranno utilizzare i modelli già in corso per la causale di riorganizzazione, avendo cura di indicare la precisazione “contratto di espansione”.

Per la presentazione dell’istanza - che deve avvenire in tempi di ragionevole brevità - non si applicano le disposizioni del richiamato articolo 25, commi 2, 3 e 4.

6. Verifica ispettiva

Gli Ispettorati del lavoro competenti per territorio procederanno alle verifiche degli impegni aziendali assunti con il contratto di espansione per l’accertamento dei piani di riduzione oraria e i programmi di formazione, secondo le modalità del citato articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015.

7. Compatibilità con altri strumenti di gestione di cui al d.lgs. n. 148/2015 (comma 10)

Il contratto di espansione può essere stipulato anche quando l'impresa la cui struttura organizzativa sia articolata in diverse unità produttive o in strutture con missioni produttive diverse abbia in corso - in sedi diverse da quella coinvolta dalle finalità del contratto di espansione - altri strumenti di ammortizzatori sociali di cui al decreto legislativo n. 148/2015, ivi compresa una procedura di mobilità non oppositiva, ovvero ricorra a riduzioni orarie in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione ma con questi organizzativamente collegati.

Per il concetto di unità produttiva ci si riferisce alle circolari INPS n. 197/2015, n. 9/2017 e ai messaggi INPS n. 56/2017 e n. 1444/2017.

8. Risorse finanziarie e monitoraggio

I benefici di cui al comma 5 (indennità NASPI per i lavoratori che accedono al prepensionamento) sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021.

Ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, l'accordo stipulato in sede governativa indicherà la spesa programmata per l'intervento concordato, distinto per ciascun anno di riferimento.

L'impresa in sede di accordo deve, pertanto, presentare una stima dei costi previsti per l'intervento di cui al citato comma 5, che deve essere riportato nell'accordo stesso.

Il trattamento di integrazione salariale (comma 7) erogato in riferimento alle riduzioni orarie previste di cui al comma 3 (riduzioni orarie) è riconosciuto entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020.

Anche in tale ipotesi, in sede di accordo governativo l'impresa deve presentare una stima dei costi previsti per l'intervento di cui al citato comma, che saranno indicati nell'accordo stesso.

L'accordo ministeriale, ai fini del monitoraggio INPS, è allegato al decreto di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale.

All'INPS è assegnato il monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

I risultati di tale attività di monitoraggio saranno trasmessi - con cadenza mensile - al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale ammortizzatori sociali e formazione e Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, e al Ministero dell'economia e delle finanze, Ragioneria Generale dello Stato.

Il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, comporterà l'impossibilità per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e, conseguentemente, l'impossibilità di prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui ai sopra indicati ai commi 5 e 7.

9. Salvaguardia

Il novellato articolo 41 (contratto di espansione) sostituisce il previgente articolo 41 (contratti di solidarietà espansivi) del medesimo decreto legislativo n. 148/2015. Pertanto, gli eventuali contratti di

solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi della previgente norma e le relative agevolazioni continueranno a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza.

MG/LL

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Ugo Menziani
(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i.

L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio