



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 26 aprile 2021, n. 16

Il contratto di espansione è un istituto che, a partire dal 2019, ha sostituito il precedente “contratto di solidarietà espansiva”, nell’ottica di rilanciare uno strumento che nel corso degli anni è stato oggetto di una scarsa applicazione da parte delle imprese. Gli elementi caratterizzanti consistono in una serie di interventi dei quali è responsabile l’impresa stipulante, finalizzati a supportare procedure di riorganizzazione e modifica dei processi aziendali. Per favorire l’implementazione delle misure, è previsto uno sgravio contributivo, di natura diversa a seconda delle caratteristiche del contesto aziendale in cui viene sottoscritto l’accordo, che dovrà essere stipulato in sede ministeriale con le organizzazioni sindacali. Per questo motivo, un passaggio che permette di comprendere in maniera chiara le principali caratteristiche dell’istituto consiste nell’**analisi di 4 casi aziendali, riferiti al periodo tra il 2019 e il 2021**, che riguardano gruppi quali **Tim** (*Accordo Tim 2 agosto 2019*), **Ericsson** (*Accordo Ericsson 25 novembre 2019, Accordo Ericsson 30 dicembre 2020*, che differisce i termini di vigenza del primo contratto), **Bricocenter** (*Accordo Bricocenter 3 novembre 2020*) e, da ultimo, **Eni** (*Accordo Eni 1° aprile 2021*).

Premesse

Un primo aspetto importante da tenere in considerazione consiste nelle premesse degli accordi raggiunti in sede ministeriale, che indicano quali modifiche organizzative intende affrontare l’azienda, ai fini di rientrare nelle condizioni di contesto previste

dall'art. 41 c.1 del D. Lgs. n. 148/2015.

Nel caso di Tim, le parti concordano un piano di riorganizzazione aziendale che richiederà l'inserimento in azienda di nuove professionalità e l'avvio di un programma di riqualificazione e formazione, per affrontare un "significativo processo di riposizionamento strategico e rinnovo tecnologico", alla luce del contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica in cui opera l'azienda. Anche nel contratto stipulato da Ericsson si fa riferimento alla necessità di una riorganizzazione, incentrata sullo "sviluppo delle persone e delle loro capacità, in modo da renderle in grado di affrontare i cambiamenti in atto", per far fronte all'introduzione di nuove tecnologie digitali, oltre che a modelli di consumo alternativi e modalità di interazione sui contenuti. Per quanto riguarda il contratto Bricocenter, stipulato a novembre 2020 nel pieno dell'emergenza sanitaria, viene indicata la necessità di operare "profondi cambiamenti organizzativi anche attraverso la revisione delle competenze dei lavoratori e la formazione di profili professionali multidisciplinari", per affrontare le conseguenze dell'epidemia sul mercato del settore. Infine, nel caso Eni, in premessa viene menzionato il percorso di riorganizzazione che sta affrontando la società, all'interno di un settore strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese quale quello dell'energia, che la porterà ad operare in linea con i programmi europei di Rivoluzione verde e transizione ecologica. Si tratta in questo caso di un passaggio fondamentale per ricondurre tale contesto aziendale allo specifico regime di favore previsto dal comma 5-bis dell'art. 41 del D. Lgs. n. 148/2015, introdotto con l'ultima Legge di Bilancio.

Articolazione dei contratti

Entrando nel merito dei contenuti, coerentemente con quanto indicato nei vari commi dell'art. 41, gli interventi delle parti si riversano su più fronti.

Un primo aspetto importante consiste nell'implementazione di un piano di assunzioni di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che corrispondano a profili professionali compatibili con i processi di riorganizzazione. Nel caso di Tim si tratta di un totale di 500 unità di personale da inserire in tutti gli ambiti aziendali, con una prima tranche di 120 nuovi ingressi nel periodo 2019-marzo 2020 e una seconda di 380 nel periodo aprile-dicembre 2020. Minori sono

invece i numeri di Ericsson e Bricocenter, in cui il piano di assunzioni prevede, rispettivamente, l'ingresso di 30 unità (10 entro giugno 2020 e 15 da luglio a dicembre 2020) nel primo caso, e di 10 nel secondo (5 entro il 30 aprile 2021 e altrettante entro il 31 ottobre 2021), con riferimento a specifiche aree aziendali. Nell'ultimo caso aziendale, riferito a Eni, si torna invece a ragionare su numeri più alti, con 100 assunzioni da effettuare con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato professionalizzante, entro luglio 2021, e 200 assunzioni da portare avanti entro dicembre 2021. In coerenza con il percorso di trasformazione è poi prevista l'assunzione da mercato di ulteriori 200 risorse entro il 31 dicembre 2021. Il dato delle nuove assunzioni, come si vedrà in seguito, riveste una particolare importanza ai fini dell'applicazione delle agevolazioni introdotte con la Legge di Bilancio 2021.

Il secondo elemento-chiave dei contratti di espansione consiste nella realizzazione di un programma di formazione e riqualificazione professionale, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze del personale e certificato da soggetti terzi. In questi termini vanno inquadrati le specifiche sezioni dei 4 contratti di espansione che delineano in maniera dettagliata le modalità di sviluppo dei progetti formativi, fanno menzione delle attività di certificazione e monitoraggio affidate alle società esterne e aprono alla possibilità, come espressamente previsto dalla legge, del coinvolgimento dei fondi interprofessionali.

Infine, nei casi in questione vi è una terza direttrice di intervento, che si sviluppa in maniera differente a seconda dei casi.

Nel contratto di espansione di Tim viene previsto un dettagliato piano di riduzioni dell'orario di lavoro per l'intero complesso aziendale, fatte salve alcune categorie di lavoratori espressamente elencate. Tale piano si applicherà a partire dal 2 agosto 2019 e fino al mese di dicembre 2020, con articolazione di tipo verticale, su base e cadenza mensile, secondo percentuali differenti a seconda dei lavoratori coinvolti. Per una prima fascia di destinatari, sarà adottata infatti una riduzione oraria dell'1,9%, con 2 giornate di riduzione oraria su base mensile nel 2019 e 5 nel 2020, per un totale di 7 giornate. Per una seconda fascia di destinatari, la percentuale di riduzione sarà invece pari al 6%, per un totale di 22 giornate di sospensione, di cui 7 nel 2019 e 15 nel 2020.

Negli altri casi aziendali, invece, viene adottata una differente strategia, attraverso l'introduzione di un piano di esodo rivolto ai lavoratori prossimi alla quiescenza. Nei contratti di espansione di Ericsson e Bricocenter viene previsto che i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione anticipata o di vecchiaia e prestino esplicito consenso scritto per l'adesione al piano di uscite anticipate ricevano un'indennità mensile da parte del datore di lavoro, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto di risoluzione del rapporto, comprensiva del trattamento di NASpl, se spettante.

Alcuni aspetti di dettaglio sono poi delineati in merito ai 2 trattamenti pensionistici coinvolti, in considerazione dei requisiti necessari per l'accesso. In primo luogo, è previsto che i dipendenti coinvolti dovranno obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione (anticipata o di vecchiaia) per il quale raggiungeranno i requisiti contributivi, non potendo quindi optare liberamente per l'una o per l'altra forma. Inoltre, con riferimento a coloro che accederanno alla pensione di vecchiaia, è previsto un ulteriore requisito per poter aderire al piano di esodo incentivato, dato che gli interessati dovranno poter contare, al momento della richiesta, su almeno 20 anni di contribuzione, che rappresentano il requisito contributivo richiesto per raggiungere, in combinazione con un determinato requisito anagrafico (attualmente pari a 67 anni) la pensione di vecchiaia. Per quanto riguarda invece coloro che accedano alla pensione anticipata, che si raggiunge indipendentemente dall'età anagrafica una volta perfezionato un determinato requisito contributivo (attualmente pari a pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne), è previsto che l'azienda riconosca ai dipendenti anche i contributi mancanti, utili al raggiungimento della soglia contributiva per conseguire il diritto al trattamento pensionistico, fatta eccezione per i periodi coperti dalla contribuzione figurativa conseguente al trattamento di disoccupazione NASpl.

Nel caso di Eni, invece, in linea con la novità della legge di Bilancio 2021, l'indennità non è comprensiva della NASpl. L'importo assegnato al lavoratore in uscita sarà infatti "semplicemente" commisurato al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e sarà inoltre ridotto, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, di un importo equivalente alla somma della NASpl stessa.

Tra i 3 contratti da ultimo considerati variano in maniera importante i numeri dei lavoratori

coinvolti. In merito allo scivolo pensionistico di Ericsson è previsto il coinvolgimento di un numero massimo di 63 lavoratori, a differenza di Bricocenter che fissa la soglia a 20. Un discorso a parte merita il caso di Eni, in cui il piano del contratto di espansione prevede la cessazione del rapporto di lavoro, entro il 30 novembre 2021, di un numero massimo di 900 lavoratori, portando a un rapporto di 1 a 3 tra nuove assunzioni e uscite complessive.

Infine, occorre segnalare che in tutti e 3 gli accordi che prevedano i prepensionamenti viene ribadita la c.d. "clausola anti-esodati", con la quale si stabilisce che future riforme pensionistiche non potranno modificare i requisiti per il diritto a pensione in vigore al momento dell'adesione al contratto di espansione.

Benefici concessi ai datori di lavoro

Nell'implementazione dei 4 contratti appena presentati, va poi considerato il ruolo di primaria importanza rivestito dai benefici economici concessi dallo Stato alle imprese coinvolte, a supporto dei processi di riorganizzazione e rinnovamento introdotti.

Nel caso di Tim, a fronte delle riduzioni dell'orario, per i lavoratori coinvolti è prevista la fruizione della cassa integrazione straordinaria, a copertura delle ore di lavoro non prestate, a cui si aggiunge la contribuzione figurativa calcolata sulla retribuzione globale, come previsto dall'art. 41, c. 7 del D. Lgs. n. 148/2015. La società si impegna ad anticipare tale trattamento alle normali scadenze di paga.

Con riferimento ai contratti di espansione di Ericsson e Bricocenter, invece, i benefici per le aziende sono riferiti al piano di esodo per i lavoratori prossimi alla quiescenza. Lo Stato, infatti, eroga la NASpI per i lavoratori in uscita e, nel caso in cui il lavoratore acceda alla pensione anticipata, il datore di lavoro dovrà versare solo la contribuzione eccedente il periodo già coperto figurativamente dalla prestazione di disoccupazione.

Per quanto riguarda il caso di Eni, infine, alla luce delle condizioni indicate in premessa e del preciso rapporto tra uscite e nuove assunzioni, l'art. 41, comma 5-bis della L. n. 148/2015, introdotto con la Legge di Bilancio 2021, ha inserito un'ulteriore agevolazione sul piano dei costi connessi ai prepensionamenti. In tal caso, in primo luogo opererà la già presentata riduzione dell'indennità mensile per il periodo di spettanza teorica della NASpl e il datore di lavoro si vedrà ridotto per lo stesso periodo, in caso di accompagnamento alla pensione anticipata, il versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico da parte del lavoratore, per un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa connessa alla NASpl teoricamente spettante. Un altro aspetto di novità è poi rappresentato dal fatto che la riduzione dei versamenti opererà per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione. Si tratta quindi di un abbattimento sia dell'indennità mensile che della contribuzione correlata alla pensione anticipata, per un'annualità aggiuntiva rispetto alla cessazione della NASpl.

Prime evidenze

A fronte di questi primi 4 casi, possono essere svolte alcune prime brevi considerazioni.

La ricchezza delle disposizioni contrattuali rimanda a importanti processi di riorganizzazione, condivisi dalle parti e organizzati in maniera dettagliata attraverso un combinato di azioni, coordinate tra loro, in cui si incrociano le istanze di rinnovamento dei processi aziendali, il tentativo di operare in maniera non traumatica un ricambio generazionale e le costanti esigenze di formazione e riqualificazione dei lavoratori. In questi termini, **l'attenzione rivolta dalle parti all'implementazione dei progetti formativi, nonché alla necessità di procedere a piani di assunzioni mirati a rinnovare e razionalizzare l'organizzazione aziendale con l'ingresso di nuovi profili mirati, rappresentano sicuramente un segnale positivo.**

Occorre poi considerare che il processo di stipulazione dei contratti di espansione viene sostenuto dallo Stato, il quale concede, a supporto delle imprese e dei lavoratori coinvolti, alcuni benefici sul piano economico. Sotto questo aspetto, tuttavia, la stima

complessiva dei costi del beneficio riconnesso alle soluzioni adottate, operata dalle aziende e segnalata nella parte finale dei 4 accordi, rimanda alla necessità per le imprese di rientrare negli stringenti limiti di finanziamento della misura, fissati annualmente dallo Stato. **Il contratto di espansione rimane attualmente una misura sperimentale, che dipende dalle risorse stanziare ogni anno a livello centrale**, nel momento in cui venga deciso di riconfermare in Legge di Bilancio il finanziamento dell'istituto. Mancano quindi gli elementi per definire il contratto di espansione una misura strutturale, in grado di rivolgersi, nel lungo termine, a un numero sempre più ampio di imprese.

La platea di soggetti coinvolti, del resto, appare ancora notevolmente limitata, alla luce del fatto che, ad oggi, si segnala la stipulazione dei soli 4 contratti di Tim, Ericsson, Bricocenter e Eni. Le dimensioni aziendali delle imprese, peraltro, rimandano a uno strumento che rimane prerogativa di grandi strutture in grado di gestire un complesso iter procedurale e di sostenere costi di notevole rilevanza, al di là dei benefici concessi dallo Stato. **Nei prossimi mesi, quindi, oltre a seguire gli sviluppi dei 4 casi qui presentati, occorrerà valutare se lo strumento del contratto di espansione riuscirà ad estendersi anche a imprese di dimensioni minori. Senza questo passaggio, la previsione della Legge di Bilancio 2021, che ha abbassato da 1000 a 250 dipendenti la soglia dimensionale delle imprese per ricorrere al contratto di espansione, rimarrà una novità solo sulla carta.**

Michele Dalla Sega

ADAPT Junior Fellow

@Michele_ds95