

# Contratto di espansione: accesso alle agevolazioni

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 7 Agosto 2023

Il **contratto di espansione** permette alle aziende di effettuare **assunzioni agevolate** in forza di un apposito **accordo** sottoscritto **in sede governativa e con le rappresentanze sindacali**. Rimanevano però alcune **casistiche** particolari nelle quali era **dubbia la possibilità di usufruirne**: l'Istituto Previdenziale chiarisce definitivamente tali aspetti, fornendo soluzione agli interrogativi.

## Novità sul contratto di espansione per le annualità 2022 e 2023

Con la Legge di Bilancio 2022, Legge 234/2021, articolo 1, comma 215, è stato modificato il Decreto Legislativo n. 148/2015, articolo 41, comma 1, con il quale si disciplina il **contratto di espansione** e il relativo **regime sperimentale**.

Con tale modifica è stato stabilito che il **regime sperimentale** sia **valido e attivo anche per le annualità 2022 e 2023**.

Ma la Legge di Bilancio 2022 è intervenuta ulteriormente innovando l'articolo 41 del D.Lgs. n.

148/2015 introducendo il comma 1-ter, con il quale si prevede che **il limite minimo di unità lavorative** in organico di cui al comma 1 per le annualità 2022 e 2023 **non potrà essere inferiore a 50**, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Sulla base di ciò, i datori di lavoro con organico non inferiore a 50 unità, per gli anni 2022/2023 potranno avviare una **procedura di consultazione** finalizzata alla stipula di un contratto di espansione in sede di Governativa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative in ambito nazionale.



## Gli ultimi chiarimenti dell'INPS

Su tale argomento ritorna nuovamente – a seguito della precedente Circolare n. 88 del 25 luglio 2022 – l'Istituto Previdenziale con il [Messaggio n. 1450 del 18 Aprile 2023](#).

Con tale Messaggio vengono forniti chiarimenti in quanto la procedura di consultazione appena detta, viene avviata nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese, che comportano in tutto o in parte una modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico delle attività, con la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico con un loro più razionale impiego (e comunque prevedendo l'assunzione di nuove professionalità).

## Compatibilità con articolo 31 D.Lgs. n. 150/2015

Come stabilito da parte del Messaggio citato, in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione, sarà necessario anche **rispettare i principi generali relativi agli incentivi all'occupazione**, stabiliti all'interno del [D.Lgs. n. 150/2015, articolo 31](#), il quale prevede una serie di condizioni ostative all'applicabilità dei medesimi: in particolare, l'articolo 31 prevede espressamente che **gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva.

Su tale aspetto l'Istituto Previdenziale sottolinea che, in accordo col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante non integra la fattispecie di obbligo preesistente.

Infatti, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, **il fatto che all'interno del contratto di espansione sia inserito espressamente il numero di assunzioni che dovrà essere effettuato, non può essere considerato un obbligo legale di assunzione** in quanto sulla base dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con specifici profili professionali

compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur se obbligo essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato ad un obbligo di assunzione *ex lege*, come invece l'assunzione di lavoratori disabili nel rispetto delle quote di riserva, o i casi di passaggi di lavoratori da un'azienda ad un'altra a seguito di cambio appalto.

L'obbligo di assunzione, come specificato dall'Inps, è tale solamente laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere; in caso contrario, il datore di lavoro che stipula un contratto di espansione sa che ai fini dell'attuazione delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione è necessario procedere a un ricambio generazionale della forza lavoro.

In conseguenza di ciò, **l'effettuazione delle assunzioni non costituisce attuazione di un obbligo di legge bensì mero adempimento della previsione contrattuale.**

### **Compatibilità con sospensioni o riduzioni**

Un altro aspetto di rilievo chiarito da parte dell'Inps riguarda quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2015, il quale dispone che gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore del contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, ad eccezione dei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

Su tale aspetto l'INPS rileva che la stipula del contratto di espansione presuppone che il datore di lavoro ponga in essere un processo strutturale di riorganizzazione e reindustrializzazione; le nuove assunzioni costituiscono pertanto un elemento essenziale del contratto di espansione, allo scopo di acquisire nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa medesima.

**Infatti, il contratto di espansione ha come obiettivo il perseguimento del progresso e dello sviluppo tecnologico avvalendosi del ricambio generazionale e dell'aggiornamento della professionalità del personale in organico.**

Pertanto, tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo, sarà possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto presso il datore di lavoro riduzioni di orario di cui all'articolo 41, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015, non ravvisandosi un effettivo contrasto con la ratio sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2015.

*NdR: potrebbe interessarti anche...*

[Il contratto di espansione cambia ancora: nuove regole nel DdL Bilancio 2022](#)

[Contratto di espansione e trattamento di integrazione salariale](#)

[Contratto di espansione: regole e benefici per grandi aziende](#)

*A cura di Antonella Madia*

Lunedì 7 Agosto 2023