

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



## ***Direzione Centrale Entrate***

**Roma, 18-04-2023**

**Messaggio n. 1450**

**OGGETTO:       Accesso agli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni in presenza di un contratto di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. Chiarimenti**

L'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito legge di Bilancio 2022), ha modificato l'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, stabilendo che il regime sperimentale ivi previsto (c.d. contratto di espansione) trovi applicazione anche per gli anni 2022 e 2023.

Inoltre, il citato articolo 1, comma 215, della legge di Bilancio 2022, ha ulteriormente innovato l'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, introducendo il comma 1-ter, con il quale si dispone che *"per gli anni 2022 e 2023, il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi"*.

Per effetto delle suddette modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2022, come già chiarito con la circolare n. 88 del 25 luglio 2022 a cui si fa rinvio per ogni ulteriore chiarimento, i datori di lavoro che abbiano un organico non inferiore a cinquanta unità possono, per gli anni 2022 e 2023, avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula, in sede governativa, di 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).

Ai sensi del citato articolo 41, comma 1, la suddetta procedura di consultazione viene avviata

*nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese "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".*

Tanto premesso, con il presente messaggio si forniscono chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni, infatti, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, i quali individuano una serie di condizioni ostative all'applicabilità degli incentivi medesimi.

Al riguardo, si rileva che l'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, nel dettare la disciplina dei principi generali in tema di incentivi all'occupazione, prevede espressamente, al comma 1, lettera a), che *"gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva"*.

Relativamente alla suddetta questione, acquisito il parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si chiarisce che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di "obbligo preesistente" regolata dal citato articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015.

Infatti, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, secondo la quale nel contratto di espansione deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare, non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione.

Ciò perché, in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato a un obbligo di assunzione *ex lege*, come ad esempio quello previsto per le assunzioni nel rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili o, per quanto riguarda la contrattazione collettiva, per le ipotesi di passaggi di lavoratori da un'azienda a un'altra a seguito di cambio appalto (cfr., il CCNL Multiservizi, nel quale il subentrante nell'appalto ha l'obbligo di riassorbire tutti i lavoratori). L'obbligo di assunzione, infatti, è tale solo laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere.

Diversamente, nelle ipotesi in cui venga stipulato un contratto di espansione, il datore di lavoro interessato decide liberamente di accedere alla misura, considerando che, ai fini dell'attuazione delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione, nonché al fine di procedere a un più razionale impiego delle competenze professionali in organico, è necessario procedere a un ricambio della forza lavoro.

L'obbligo di assumere costituisce, pertanto, una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta. Di conseguenza, l'effettuazione delle assunzioni non costituisce l'attuazione di un obbligo di legge, ma il mero adempimento della previsione contrattuale.

Sempre con riferimento all'eventuale applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, l'articolo 31, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2015, dispone che *"gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i 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"*.

Al riguardo, si rileva che la stipula del contratto di espansione presuppone che il datore di lavoro interessato ponga in essere un processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione. In particolare, le nuove assunzioni costituiscono un elemento essenziale del contratto di espansione, in relazione sia alla sostituzione dei c.d. lavoratori in esodo, di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, sia all'acquisizione di nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa. Da un punto di vista sistematico, infatti, il contratto di espansione mira al perseguimento del progresso e dello sviluppo tecnologico del datore di lavoro interessato, sia per il tramite del ricambio generazionale sia per effetto dell'aggiornamento delle 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 è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la *ratio* sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2015.

Il Direttore Generale  
Vincenzo Caridi