Capitolo II

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RIORGANIZZAZIONI AZIENDALI: IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Sommario: 1. Premessa. – 2. Riduzioni orarie e riqualificazione: i casi del settore delle telecomunicazioni. – 3. I percorsi di *turnover* generazionale. – 3.1. Il contratto di espansione pre-2021: i casi Ericsson e Bricocenter. – 3.2. Il contratto di espansione e le nuove sfide della transizione: i casi Eni, Aspi e Stellantis. – 3.3. Il contratto di espansione sotto i 500 dipendenti: il caso La Fenice. – 4. Prime evidenze.

1. Premessa. Il contratto di espansione è un istituto che, a partire dal 2019, ha sostituito la fattispecie del “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 e presentati all’interno dell’articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, come modificato dal decreto-legge n. 34 del 2019, che rappresenta oggi il riferimento normativo in materia. Questi interventi comprendono la programmazione di un piano di assunzioni di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante), la realizzazione di un programma di formazione e riqualificazione professionale per il personale dell’azienda, nonché, da ultimo, un piano di uscite anticipate per i lavoratori prossimi alla pensione o, in alternativa o in cumulo, un piano di riduzioni dell’orario di lavoro.

Si tratta di funzioni nuove e più ampie rispetto al precedente contratto di solidarietà espansiva, che puntava a coniugare riduzioni stabili dell’orario di lavoro con l’assunzione agevolata di nuovi

lavoratori. 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, la cui disciplina normativa si è evoluta nel corso degli ultimi due anni, al pari di altri aspetti cardine riguardanti l'istituto. Questo approfondimento, per presentare le principali linee di sviluppo dello strumento, anche alla luce delle novità normative introdotte, analizza alcuni tra i primi contratti di espansione sottoscritti con le rappresentanze sindacali all'interno di diverse realtà industriali del nostro Paese. Il contratto di espansione è infatti un contratto "di natura gestionale", per il quale è necessario attivare una procedura di consultazione sindacale imposta dalla legge, che si conclude formalmente con la sottoscrizione dell'intesa in sede ministeriale.

Il percorso di presentazione degli accordi distinguerà le principali direttrici di intervento individuate dal legislatore per supportare le strategie di riorganizzazione aziendale. Una prima parte sarà infatti dedicata a quei contratti di espansione caratterizzati da riduzioni generalizzate dell'orario di lavoro, coperte sul piano economico da un ampio ricorso alla cassa integrazione e accompagnate da percorsi di formazione e riqualificazione e nuove assunzioni (§ 2). In una seconda parte saranno invece presentati quei contratti che pongono al centro la logica del *turnover* generazionale, attraverso l'introduzione di piani di esodo incentivato (§ 3). Si tratterà, in questo caso, di un'analisi articolata su più punti, per tenere in considerazione il diverso contesto in cui tali accordi sono stati sottoscritti. Infine, sulla base delle prime evidenze emerse dall'analisi dei casi pratici (§ 4), si proverà a delineare un primo bilancio sulle attuali funzioni assunte da questo strumento, con uno sguardo alle sue prospettive applicative future.

2. Riduzioni orarie e riqualificazione: i casi del settore delle telecomunicazioni. Un primo gruppo di accordi riguarda tre contratti di espansione siglati in alcune tra le maggiori realtà del

mondo delle telecomunicazioni in Italia, ossia Tim e Vodafone. L'elemento comune di questi esempi non è solo rappresentato dal settore in cui le intese sono state siglate, ma anche dalle aree di intervento condivise dalle parti firmatarie.

In tutti e tre i casi, infatti, azienda e organizzazioni sindacali concordano - oltre a una serie di assunzioni a tempo indeterminato e a programmi di formazione e riqualificazione professionale per garantire l'adeguamento delle competenze del personale - l'implementazione di articolati piani di riduzioni dell'orario di lavoro rivolti a specifiche figure aziendali, coerentemente con quanto indicato nelle premesse.

Nel contratto di espansione di Tim del 2019 viene previsto un dettagliato piano di riduzioni dell'orario di lavoro per l'intero complesso aziendale, fatte salve alcune categorie di lavoratori espressamente elencate. La durata del piano va dal 2 agosto 2019 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, viene 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 è invece pari al 6%, per un totale di 22 giornate di sospensione, di cui 7 nel 2019 e 15 nel 2020.

La stessa logica viene seguita anche dal successivo contratto di espansione di Tim del 2021, con una diminuzione dell'orario di lavoro di determinate categorie di lavoratori, pari al 3,5% o al 12,1% a seconda dell'attività nella quale sono impiegati, per un periodo complessivo di 16 mesi. Quanto alle modalità pratiche di attuazione della riduzione oraria, la sospensione dell'attività lavorativa avviene su cadenza verticale e su base mensile, quantificabile in 12 giorni nel biennio 2021-2022, nel caso di una riduzione del 3,5%, ripartita in 6 giornate all'anno, di cui una, ogni anno, destinata alla formazione. Nell'altra fattispecie (riduzione del

12,1%) si tratta invece di una sospensione di 42 giornate ripartite in 20 e 22 giornate, di cui 6 per ogni anno rivolte alla formazione.

Maggiormente lineare è il piano di riduzioni orarie di Vodafone, rivolto esclusivamente alle risorse che svolgono attività di Call Center, pari a un numero non superiore di 1.500 fte (ossia il numero di risorse a tempo pieno per svolgere una determinata attività, ricomprendendo anche i part-time o altre forme contrattuali con meno ore giornaliere) e per una percentuale massima del 25% dell'orario di lavoro. Tale percentuale corrisponde ad un massimo di 5 giornate mensili per i lavoratori con profilo orario full-time di 40 ore. La durata complessiva del piano è di 18 mesi.

La strada scelta da Tim e Vodafone per accompagnare i processi di riorganizzazione, indicati in maniera dettagliata nelle premesse degli accordi e incentrati sulla necessità di rispondere in maniera efficace ai processi di trasformazione digitale in atto, è quindi incentrata sulla riduzione dell'orario per i lavoratori in forza all'azienda. Si tratta di una linea di intervento che riprende - seppur con modalità differenti e con l'importante aggiunta di uno strutturato piano di formazione e riqualificazione - quanto veniva previsto con il precedente contratto di solidarietà espansiva.

Questo processo di riorganizzazione viene supportato direttamente dallo Stato, attraverso la concessione di benefici economici alle imprese coinvolte. In questi casi, visto che la scelta di Tim e Vodafone consiste nell'introduzione di piani di riduzioni orarie, per i lavoratori coinvolti da tali processi, in linea con quanto stabilito dall'articolo 41, comma 7, del decreto legislativo n. 148 del 2015, 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. Tale beneficio viene concesso, a norma di legge, per un periodo massimo di 18 mesi: i casi analizzati mostrano quindi come le aziende interessate intendano sfruttare il beneficio per il massimo periodo di tempo possibile.

Un aspetto di particolare interesse consiste infine nel fatto che, in entrambe le realtà, il contratto di espansione venga applicato insieme ad altri strumenti volti ad accompagnare i processi di riorganizzazione e reindustrializzazione. Nel caso di Vodafone, infatti, nella premessa si fa riferimento all'accesso al Fondo nuove competenze, introdotto nella fase emergenziale dall'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, per supportare la stipulazione intese di rimodulazione dell'orario di lavoro, in cui una parte delle stesse ore sia destinata a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori (*infra*, parte III, cap. III). Per quanto riguarda invece l'accordo Tim del 2021, analizzando l'intesa stipulata in sede separata dall'azienda e dalle organizzazioni sindacali, si osserva che l'azienda ritiene parte dell'ampio processo di riorganizzazione anche l'introduzione di piani di esodo incentivato dei lavoratori prossimi alla quiescenza. In tal caso, però, lo strumento già adottato a tal fine dalle parti con una specifica intesa di marzo 2021, consiste nell'isopensione, introdotta dall'articolo 4, commi 1-7-ter, della legge n. 92 del 2012. Tale strumento, che per certi aspetti riprende la stessa logica del contratto di espansione, ha però un costo differente per le aziende e si limita, perlomeno secondo quanto indicato espressamente dalla legge, ad essere funzionale al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti nei piani di esodo anticipato.

3. I percorsi di turnover generazionale. Mentre nei tre casi finora visti si sono analizzati piani di riduzione dell'orario di lavoro, in tutti gli altri contratti di espansione viene introdotto un piano di esodo incentivato per i lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti anagrafici ordinari previsti dal sistema pubblico per conseguire il trattamento pensionistico.

3.1. Il contratto di espansione pre-2021: i casi Ericsson e Bricocenter. I contratti di espansione di Ericsson e Bricocenter,

siglati tra il 2019 e il 2021, spiegano bene come funzionava il sistema di uscite volontarie prima che la legge di bilancio 2021 intervenisse a modificare, in parte, il sistema di calcolo dell'incentivazione all'esodo. In entrambi i casi, a fronte dell'assunzione, rispettivamente, di 30 e 10 nuove unità in linea con il piano di riorganizzazione, viene previsto che i lavoratori appartenenti a specifiche aree aziendali che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione anticipata o di vecchiaia potranno prestare esplicito consenso scritto per l'adesione a un piano di uscite anticipate. Al fine di incentivare tali uscite volontarie, è prevista l'assegnazione di un'indennità mensile da parte del datore di lavoro, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro, comprensiva del trattamento di NASpI, se spettante. Nel caso di accesso alla pensione anticipata, che per le norme attualmente in vigore avviene in seguito al decorso di una c.d. finestra di 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, viene specificato che l'indennità mensile sarà versata anche in tale periodo.

Alcuni aspetti di dettaglio sono poi delineati in merito ai due 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 accedere al piano di esodo incentivato, dato che gli aderenti dovranno poter contare, al momento della richiesta, su almeno 20 anni di contribuzione, che rappresentano il requisito contributivo richiesto per accedere, in combinazione con un determinato requisito anagrafico (attualmente pari a 67 anni) alla pensione di vecchiaia. Per quanto riguarda invece coloro che accedano alla pensione anticipata, che si raggiunge indipendentemente dall'età anagrafica una volta raggiunto 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 del trattamento, fatta eccezione per i periodi coperti dalla contribuzione figurativa conseguente al trattamento di disoccupazione NASpI.

I benefici concessi dall'attore pubblico alle aziende interessate sono quindi riferiti al piano di esodo incentivato. 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 è tenuto a versare solo la contribuzione eccedente il periodo già coperto figurativamente dalla prestazione di disoccupazione.

A fronte delle esigenze delle due realtà presentate nelle premesse, incentrate sulla necessità di rinnovare profondamente le competenze interne all'azienda per implementare complessi processi di riorganizzazione, nei due accordi rivestono uno spazio centrale le specifiche sezioni riguardanti la formazione. Queste parti degli accordi, infatti, delineano in maniera dettagliata le modalità di sviluppo dei progetti formativi, fanno menzione delle attività di certificazione e monitoraggio affidate alle società terze e aprono alla possibilità, come espressamente previsto dalla legge, del coinvolgimento dei fondi interprofessionali.

3.2. Il contratto di espansione e le nuove sfide della transizione: i casi Eni, Aspi e Stellantis. Come già anticipato, con la legge di bilancio 2021, il legislatore è intervenuto su alcuni punti riguardanti la disciplina del contratto di espansione. Un primo aspetto di rilievo è consistito nella modifica delle regole generali relative ai piani di esodo, a cui si aggiunge una nuova disciplina per le aziende con più di 1.000 dipendenti che implementino il contratto di espansione nel rispetto di particolari condizioni. Secondo quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-*bis*, del decreto legislativo n. 148 del 2015, in vigore dal 2021, per le aziende con più di 1.000 dipendenti che attuino piani di riorganizzazione di

particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei e, allo stesso tempo, si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori in uscita, vengono concessi alcuni benefici aggiuntivi relativamente al piano di prepensionamento. I casi di Eni, ASPI e Stellantis relativi al 2021 rappresentano tre esempi di grandi gruppi che, attraverso un’attenta negoziazione delle previsioni sulle quali si fonda il contratto di espansione, sono riuscite a rientrare nelle condizioni previste per usufruire di tali ulteriori agevolazioni.

Un primo passo necessario consiste nella formulazione di dettagliate premesse, che inquadrino l’importanza dei processi di riorganizzazione da attuarsi col supporto del contratto di espansione. Nel caso di Eni, le parti mirano a sviluppare un processo di ricambio generazionale e riqualificazione professionale, per rispondere in maniera efficace alle trasformazioni legate alla transizione ecologica, in linea con i programmi europei e le azioni previste dal piano *Next Generation EU* e dallo *European green deal*. Per quanto riguarda ASPI, invece, in premessa si fa riferimento alle prospettive di sviluppo del mercato autostradale in cui opera l’azienda – il quale nei prossimi anni sarà caratterizzato da un sempre più ampio ricorso ad infrastrutture digitali nonché da un’ampia diffusione delle forme di mobilità sostenibile – e vengono presentati i punti-chiave di un ampio processo di reindustrializzazione e riorganizzazione, incentrato su un percorso sempre più sviluppato di digitalizzazione. Infine, nel caso di Stellantis, l’attenzione delle parti si rivolge 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. Il gruppo automobilistico, in questa direzione, punta a incrementare la gamma di modelli elettrificati e a sviluppare infrastrutture e tecnologie adatte a supportare tali soluzioni.

Al fine di applicare gli “sconti” sul trattamento di incentivo all’esodo che l’azienda è tenuta ad assegnare ai lavoratori in uscita, occorre poi valutare il rapporto tra uscite e nuovi ingressi aziendali. Per quanto riguarda Eni, a fronte di un numero massimo di 900 uscite, vengono programmati, in due fasi, 300 nuovi ingressi entro la fine del 2021, a cui si aggiunge l’assunzione da mercato di ulteriori 200 risorse nello stesso arco temporale. Per avere un quadro completo sul contesto in cui opera il piano di sviluppo del gruppo, occorre inoltre considerare quanto aggiunto dall’accordo siglato lo stesso giorno tra Eni e sindacati a latere dell’intesa ministeriale: l’accordo, oltre a introdurre criteri di priorità nell’accesso al piano di esodo e ulteriori incentivazioni per i lavoratori in uscita, mostra una notevole attenzione alle modalità attraverso le quali avverranno i futuri ingressi. Nel procedere con le assunzioni, viene infatti stabilito che sarà valutato in via prioritaria l’inserimento delle risorse che abbiamo completato con profitto, nel 2020, il percorso di apprendistato di III livello (apprendistato di alta ricerca e formazione), legato a specifici percorsi master di II livello.

Con riferimento ad ASPI, invece, il programma di assunzioni delle due società del gruppo – Autostrade per l’Italia e Essediese – si riferisce ad un totale di 212 nuovi ingressi entro il 31 dicembre 2023 e ad un numero massimo di 240 uscite volontarie, in ruoli compatibili col piano di riorganizzazione.

Un discorso a parte merita infine l’accordo di Stellantis, che rappresenta l’unico caso tra quelli finora analizzati in cui convivono, e non sono posti in alternativa, sia un piano di esodo che un piano di riduzioni dell’orario di lavoro. Quanto al primo, sono previste fino a 390 uscite volontarie, che si affiancano a 130 assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante) da effettuarsi in due fasi entro il primo semestre 2022. Quanto alle riduzioni orarie, queste avverranno su base mensile nella misura media del 20% e

non superiore al 49% a livello individuale, e si effettueranno a giornate intere e nel rispetto del principio di rotazione.

Alla luce di quanto presentato, e considerando gli ultimi interventi normativi, la disciplina di incentivo all'esodo nei tre casi presentati cambia nelle seguenti modalità, rispetto ai contratti di espansione siglati nel 2019 e nel 2020. In primo luogo, secondo quanto previsto per la generalità dei casi dalla legge di bilancio 2021, l'importo assegnato al lavoratore in uscita non sarà più comprensivo della NASpI. L'incentivo all'esodo sarà "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 NASpI al lavoratore, di un importo equivalente alla somma della NASpI stessa teoricamente spettante (che funge quindi da semplice "parametro" per valutare lo sconto al datore di lavoro). In caso di accompagnamento alla pensione anticipata, il versamento dei contributi previdenziali è ridotto, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI, di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa connessa.

Inoltre, considerando che in tutti e tre i casi si tratta di un piano di riorganizzazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e in cui è prevista almeno una nuova assunzione ogni 3 uscite, sono riconosciuti i benefici aggiuntivi dell'articolo 41, comma 5-bis del decreto legislativo n. 148 del 2015. La riduzione dei versamenti ai lavoratori opererà quindi per ulteriori 12 mesi rispetto alla durata ordinaria della NASpI, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione di disoccupazione.

3.3. Il contratto di espansione sotto i 500 dipendenti: il caso *La Fenice*. Infine, nel quadro complessivo degli accordi analizzati, merita uno studio specifico il contratto di espansione siglato con le organizzazioni sindacali dalla Fondazione La Fenice, che

opera nel campo dello spettacolo dal vivo, e ha adottato tale strumento, come indicato in premessa, al fine di riequilibrare la composizione professionale e demografica della propria forza lavoro.

Il caso in questione è l'unico tra quelli raccolti in cui il contratto sia stato sottoscritto in una realtà con meno di 500 dipendenti, dato che, al momento della firma in sede ministeriale, l'azienda occupava 415 lavoratori. A fronte della necessità di adottare un programma di accompagnamento alla pensione per orchestrali, coristi, impiegati e operai in forza alla fondazione, per un numero massimo di 18 dipendenti, viene programmata l'assunzione, a tempo indeterminato e nello stesso reparto di appartenenza, di un numero di dipendenti pari a quelli che aderiranno allo scivolo pensionistico. La firma del contratto di espansione di Fondazione La Fenice segnala quindi indubbiamente un ulteriore passaggio di sviluppo, nel corso del 2021, di questo strumento, anche alla luce degli interventi normativi che si sono susseguiti per ampliare sempre più il suo campo d'azione.

Guardando ai contenuti del contratto, emerge però un importante elemento che differenzia questo accordo dagli altri finora presentati. Il caso della Fondazione La Fenice, infatti, è l'unico che non presenta, contestualmente al piano di assunzioni e esodi, un progetto di formazione e riqualificazione dei lavoratori. In altre parole, l'accordo è semplicemente finalizzato a promuovere un processo di *turnover* aziendale, senza che si faccia menzione di progetti formativi rivolti ai lavoratori in forza e a quelli che saranno inseriti nell'ambito della procedura avviata.

In questo modo, l'accordo risolve il dubbio interpretativo sorto in merito al comma 1-*bis* dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, in cui viene indicato che, per quanto riguarda il piano di prepensionamento del contratto di espansione previsto dal comma 5-*bis*, il requisito dimensionale ordinario di 1.000 dipendenti scende a 100 unità. Prevale così un'interpretazione restrittiva del comma 1-*bis*, volta a semplificare maggiormente le procedure e a ridurre i costi per le imprese con meno di 1.000

dipendenti che vogliono ricorrere al contratto di espansione. Queste ultime, infatti, non sono obbligate a promuovere anche percorsi di formazione e riqualificazione nell’ambito della procedura, a differenza di quanto previsto in via generale dal comma 1 per le imprese con oltre 1.000 dipendenti. Sarà quindi una scelta delle singole aziende quella di inserire, o meno, il piano formativo all’interno del contratto. Appare tuttavia evidente che, in questo modo, rischia di essere “sacrificata” una delle funzioni potenzialmente più innovative del contratto di espansione, ossia quella di accompagnare ai processi di ricambio generazionale articolati piani di *upskilling* e *reskilling* dei dipendenti.

4. Prime evidenze. Dall’analisi dei contratti di espansione raccolti possono essere tratte, in sintesi, le seguenti prime evidenze.

A fronte dei numerosi interventi del legislatore negli ultimi anni, finalizzati a promuovere un nuovo strumento a supporto delle riorganizzazioni aziendali dopo il sostanziale fallimento del contratto di solidarietà espansiva, si è riscontrata nel corso del 2021 una più ampia diffusione del contratto di espansione nel contesto nazionale, grazie anche al crescente interesse delle parti sociali sul tema.

Tuttavia, guardando ai casi analizzati, la platea di soggetti coinvolti – composta per la maggior parte da *big players* del settore privato in Italia – rimanda 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. In particolare, i casi di Eni, ASPI e Stellantis dimostrano che il contratto di espansione possa rappresentare uno strumento di valore 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. In questi termini, gli incentivi ulteriori previsti per le aziende che attuino programmi di

particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei, presentano il contratto di espansione come uno degli strumenti principali a disposizione delle grandi realtà d'impresa, per affrontare le attuali sfide legate alla transizione energetica e digitale.

Rimane ancora aperta, invece, la questione relativa alla finora scarsa applicazione nelle realtà di minori dimensioni. Con l'entrata in vigore delle modifiche della legge di bilancio 2022, che abbassa ulteriormente la soglia dimensionale a 50 dipendenti, inserendo il nuovo comma 1-ter all'articolo 41, occorrerà valutare essenzialmente due aspetti. In primo luogo, si potrà verificare se il contratto di espansione, sulla scia di quanto avvenuto nel caso della Fondazione La Fenice, saprà sempre più adattarsi anche a contesti aziendali di dimensioni medio-piccole. Inoltre, in questi casi, andrà visto se le parti promuoveranno piani ampi, caratterizzati da tre o quattro aree di intervento (assunzioni, piani di formazione, uscite volontarie e/o riduzioni orarie) oppure gestiranno lo strumento in maniera limitata, a supporto di essenziali processi di *turnover*.

Tabella 1 – ***Contratti di espansione***

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tim	Unindustria Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Tlc e coordinamento nazionale delle Rsu	02.08.2019
Ericsson	Unindustria Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regione Lombardia e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Tlc, Rsu	25.11.2019
Bricocenter	Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil	03.11.2020

Eni	Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fialc-Cisal e Ugl Chimici	01.04.2021
Tim	Unindustria Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Tlc e coordinamento nazionale delle Rsu	17.05.2021
ASPI	Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl e Sla-Cisal	06.07.2021
Vodafone	Unindustria Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Tlc e coordinamento nazionale delle Rsu	26.07.2021
Fondazione La Fenice	Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Fials-Cisal e Rsu	19.08.2021
Stellantis	Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Ugl Metallmeccanici, Fismic-Confsal e Aqcfr	22.09.2021