

Approfondimenti

Lavoratori in esubero

Accordo di ricollocazione: aspetti operativi

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti – Consulenti del lavoro

L'assegno di ricollocazione è stato introdotto dall'art. 23, D.Lgs. n. 150/2015, con la specifica finalità di favorire il reimpiego dei lavoratori che hanno involontariamente perso il posto di lavoro. Pertanto, quando il periodo di disoccupazione supera i quattro mesi, i percettori della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) possono chiedere al Centro per l'impiego con cui hanno stabilito il Patto di servizio personalizzato (1) o, a determinate condizioni, direttamente all'Anpal, una somma denominata "assegno individuale di ricollocazione", graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'impiego o presso le Agenzie per il lavoro accreditate (2) dal sistema regionale o nazionale a norma dell'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003. A tal fine l'Anpal ha istituito l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro nel quale sono iscritte le Agenzie per il lavoro accreditate per tutto il territorio nazionale nonché le Agenzie che intendono operare nel territorio di Regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.

L'importo dell'assegno varia da 250 euro a 5.000 euro a seconda del profilo di occupabilità del richiedente e della tipologia contrattuale con cui viene assunto. L'assegno non è destinato materialmente al richiedente ma è utilizzato per retribuire il soggetto che tenta di ricollocare il

lavoratore disoccupato. I soggetti che forniscono i servizi relativi all'assegno di ricollocazione debbono, pertanto, svolgere una attività di assistenza intensiva alla ricerca attiva di lavoro con particolare attenzione all'assistenza alla persona, tutoraggio e sostegno nella ricerca intensiva di opportunità occupazionali. I soggetti interessati - che attualmente sono i Centri per l'impiego, le Agenzie per l'impiego accreditate e la Fondazione Consulenti per il lavoro - ricevono l'assegno in caso di ricollocazione del richiedente con:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato;
 - contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi (tre mesi nelle Regioni del Sud).
- Il contratto di lavoro può anche essere a tempo parziale ma non inferiore al 50% dell'orario ordinario.

La norma è stata gestita sperimentalmente a favore di una limitata platea di utenti e non risulta avere avuto un esito entusiasmante, dal 3 aprile 2018 la procedura è aperta a tutti gli aventi diritto (3) con il possibile utilizzo, teoricamente dal 14 maggio 2018 ma con alcune difficoltà iniziali, della procedura on-line.

La vera novità è che oltre ai disoccupati da almeno quattro mesi si sono aggiunti i lavoratori in Cigs con le modalità stabilite dalla circolare congiunta Ministero del lavoro-Anpal del 7 giugno 2018, n. 11.

(1) "1. Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i Centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'art. 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai Centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'art. 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un Patto di servizio personalizzato.

2. Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
- b) la definizione del profilo personale di occupabilità secon-

do le modalità tecniche predisposte dall'Anpal;

c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;

d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;

e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

(*Omissis*).": (art. 20, D.Lgs. n.150/2015).

(2) Art. 12, D.Lgs. n. 150/2015.

(3) Anpal, Delibera 14 febbraio 2018.

Assegno di ricollocazione durante la Cigs

La legge 27 dicembre 2017, n. 205, all'art. 1, comma 136 (legge di bilancio 2018) ha aggiunto nel D.Lgs. n. 148/2015 l'art. 24-*bis* il quale, al comma 2, dispone che l'assegno di ricollocazione sia spendibile anche "in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro". La disposizione è intesa a limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale. In tal senso, a regime, la procedura di consultazione cui è tenuta l'impresa ai fini della concessione dell'intervento straordinario può concludersi con un accordo, che preveda un apposito piano di ricollocazione con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero (4).

Il servizio di assistenza ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e, comunque, non inferiore a sei mesi ed è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Sono esclusi da questa possibilità i lavoratori interessati da una procedura di Cigs attuata utilizzando il contratto di solidarietà. Possono pertanto accedere all'assegno i lavoratori inclusi in un piano di ricollocazione previsto dall'accordo che conclude la procedura di consultazione per l'accesso alla cassa integrazione per riorganizzazione o crisi aziendale. L'accesso è del tutto volontario e gli interessati possono richiedere all'Anpal entro trenta giorni dalla stipula dell'accordo sindacale, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, spendibile quindi anche in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale.

Meccanismi di condizionalità

Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (Dis-coll) e all'indennità di mobilità, si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo:

- 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
- 2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
- 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;

c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b) e all'articolo 26:

- 1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione;
- 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata partecipazione;

d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

(art. 21, comma 7, D.Lgs. n.150/2015).

Ai percettori di assegno di ricollocazione interessati dall'intervento della Cigs non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua (5).

L'accordo può prevedere che i Centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'art. 12, citato D.Lgs. n. 150/2015 possano partecipare

alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'art. 118, legge n. 388/2000.

Il lavoratore che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, che non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con

(4) Il Consiglio di amministrazione dell'Anpal con delibera n. 14/2018 ha approvato il documento "Modalità operative dell'assegno di ricollocazione", nel caso in cui non prevedendo il completo recupero occupazionale, le Parti convengono di ricorrere all'assegno di ricollocazione di cui l'art. 24-*bis*, D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, per gli ambiti e i profili professionali

identificati.

(5) I parametri che, a norma dell'art. 25, D.Lgs. n. 150/2015, consentono di definire congrua l'offerta di lavoro il cui rifiuto porta a pesanti conseguenze a carico del disoccupato sono stati definiti dal D.M. 10 aprile 2018, pubblicato sulla G.U. Serie generale n. 162 del 14 luglio 2018.

Approfondimenti

quelli del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e ha diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto. Al datore di lavoro che lo assume è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo

di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata variabile a seconda del tipo di impiego:

a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;

b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato.

Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

| Assegno di ricollocazione e nuovo impiego | |
|---|---|
| Vantaggi per il lavoratore | Incentivi per il nuovo datore di lavoro |
| <p>Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di ricollocazione, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.</p> <p>Il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.</p> | <p>Al datore di lavoro che assume il lavoratore in programma di ricollocazione è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.</p> <p>L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:</p> <p>a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.</p> |

Con la **circolare congiunta Ministero del lavoro-Anpal del 7 giugno 2018, n. 11** sono stati chiariti gli aspetti operativi dell'accordo di ricollocazione a cui possono avere accesso i beneficiari del trattamento di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale qualora si preveda la perdita di posti di lavoro. In tal caso può essere siglato un accordo di ricollocazione tra azienda e sindacati, con la redazione di un verbale che specifichi gli ambiti aziendali ed i profili professionali a rischio di esubero. Fino al 30 settembre 2018 l'accordo di ricollocazione potrà essere distinto dal

verbale di consultazione e redatto sulla base di un modello allegato alla circolare. Dopo tale data l'accordo deve far parte della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 148/2015 (v. allegato sotto riportato). Il verbale di accordo deve essere trasmesso all'Anpal entro sette giorni dalla sottoscrizione, mentre i lavoratori dichiarati in esubero hanno trenta giorni dall'accordo stesso per chiedere all'Anpal l'assegno di ricollocazione.

Approfondimenti

Allegato al verbale di Accordo
per il ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale
sottoscritto in data _____ tra l'azienda _____ e le organizzazioni
sindacali _____

“Accordo di ricollocazione ai sensi dell’art.24bis del d.lgs. 148/2015”

| ESTREMI DELL'ACCORDO PER IL RICORSO ALLA CIGS |
|--|
| Denominazione Azienda: |
| Codice fiscale / Partita IVA: |
| Verbale di accordo sottoscritto in data: |
| Causale concessione CIGS: <input type="checkbox"/> riorganizzazione aziendale <input type="checkbox"/> crisi aziendale |
| Periodo per il quale è stata richiesta la CIGS: dal _____ al _____ |
| Numero massimo di lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale: |

Le parti, visti:

- il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”;
- l’art. 24-bis del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, introdotto dall’art. 1, comma 136, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 che, al fine di limitare il ricorso al licenziamento all’esito dell’intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, dispone che la procedura di consultazione cui è tenuta l’impresa ai fini della concessione dell’intervento straordinario possa concludersi con un accordo, che preveda un apposito piano di ricollocazione con l’indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero;
- la Delibera n. 14 del 2018 con la quale il Consiglio di Amministrazione di ANPAL ha approvato il documento “Modalità operative dell’assegno di ricollocazione”,

non prevedendo l’azienda il completo recupero occupazionale, convengono di ricorrere all’**Assegno di ricollocazione** di cui l’art. 24-bis del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, per gli ambiti e i profili professionali di seguito specificati e quantificati.

Approfondimenti

| Unità produttiva | | | | | |
|--|---|---|--|---|--------|
| | Unità organizzativa 1 <i>(specificare)</i> | Unità organizzativa 2 <i>(specificare)</i> | | Unità organizzativa m <i>(specificare)</i> | totale |
| Profilo a <i>(Codice Istat quinto digit - specificare)</i> | <i>numero</i> | | | | |
| Profilo b <i>(Codice Istat quinto digit - specificare)</i> | | | | | |
| | | | | | |
| Profilo n <i>(Codice Istat quinto digit - specificare)</i> | | | | | |
| totale | | | | | |

(Riprodurre la tabella in caso di ulteriori unità produttive interessate dall'Accordo)

Ulteriori annotazioni:

Luogo e data _____

Per l'Azienda _____

Per le OO.SS. _____
