

Assegno di Ricollocazione e chiarimenti Anpal e Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'ANPAL hanno emanato la circolare congiunta n. 11 del 7 giugno 2018, con la quale vengono forniti i criteri e le modalità di accesso all'accordo di ricollocazione da parte di lavoratori rientranti in ambiti aziendali e profili professionali a rischio di esubero, in attuazione della misura contenuta all'art. 24-bis del Decreto legislativo n. 148 del 2015.

.....

Nella circolare in oggetto, sono state dettate le disposizioni operative sull'assegno di ricollocazione e si dà, nella sostanza, piena applicazione alla previsione normativa: si ripercorrono in sostanza i tratti fondamentali della disciplina dell'accordo di ricollocazione e vengono fornite indicazioni operative riguardo la fruizione dei benefici in capo al lavoratore e al datore di lavoro a seguito della instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

Cos'è in breve

L'assegno di ricollocazione è, nella sostanza, un voucher, non soggetto ad Irpef ed a contribuzione previdenziale, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità e spendibile presso i Centri per l'impiego o le Agenzie del Lavoro e gli altri Enti accreditati. E' finalizzato ad ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un lavoro.

Previsione normativa

La Legge di bilancio 2018, riconoscendo l'attribuzione anticipata, da parte dell'Anpal, dell'assegno di ricollocazione ai lavoratori rientranti in ambiti aziendali o profili professionali a rischio di esubero, ha dato attuazione all'art. 24-bis del Decreto Legislativo 148/2015, con il quale quindi è stata estesa, a determinate condizioni, ai lavoratori delle imprese in integrazione salariale straordinaria per riorganizzazione o per crisi aziendale con continuazione dell'attività, la possibilità di poter usufruire del percorso di ricollocazione già pensato per i lavoratori disoccupati.

Misura

Per limitare il ricorso ai licenziamenti collettivi, e per favorire strumenti di politica attiva, nel corso dell'esame congiunto ex art. 24 per l'intervento straordinario di cassa integrazione finalizzato ad una riorganizzazione aziendale (massimo 24 mesi) o ad attutire gli effetti di una crisi (massimo 12 mesi), laddove si ritenga che non ci siano gli estremi per un completo recupero occupazionale, le parti, possono sottoscrivere un accordo finalizzato alla ricollocazione del personale che si ritiene eccedentario: ovviamente, non vanno

indicati i nominativi ma, unicamente, i reparti o le aree, i profili professionali ed il numero complessivo. L'accordo può prevedere una partecipazione attiva sia dei Centri per l'impiego che delle Agenzie del Lavoro e degli altri Enti accreditati finalizzata al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori interessati attraverso corsi di formazione professionale da effettuare anche attingendo al concorso dei fondi interprofessionali previsti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

La circolare congiunta

La circolare in esame contiene alcune precisazioni importanti:

- il contratto di solidarietà è escluso dall'accordo di ricollocazione (che non è ricompreso nell'art. 24-bis)
- il verbale di consultazione sindacale ex art. 24 deve riportare al proprio interno, in una sezione coerente con il modello allegato alla circolare, l'accordo ove le parti hanno definito il piano di ricollocazione.
Il format predisposto contiene i dati di identificazione dell'impresa, la causale di CIGS, il periodo di richiesta, il numero massimo dei lavoratori interessati ed i profili distinti secondo il codice ISTAT
- in fase di prima applicazione, e fino al 30 settembre 2018, si ritiene che l'accordo di ricollocazione possa essere distinto e temporalmente successivo rispetto al verbale di consultazione: *quindi, qualora un'impresa fosse ammessa allo "sforamento" del periodo massimo di CIGS come previsto dall'art. 22-bis, l'accordo potrebbe avvenire in sede Ministeriale con la sottoscrizione del verbale previsto dal citato articolo.* La circolare infatti afferma che le parti in questo caso debbono riattivare il confronto presso le sedi istituzionali competenti (Ministero del Lavoro o Regione)
- l'accordo di ricollocazione deve essere trasmesso, con modalità informatiche, a cura del datore di lavoro, entro sette giorni dalla stipula, all'ANPAL.

Pertanto, l'accordo che individua le eccedenze va sottoscritto durante la procedura di esame congiunto e non durante la fruizione dell'intervento integrativo straordinario, fatta eccezione per la "fase transitoria", fase di prima applicazione fino al 30 settembre 2018.

Si ricorda che, ai sensi del comma 5, dell'art. 24 l'intera procedura di consultazione che si può svolgere anche presso l'ufficio individuato dalla Regione, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata attivata la richiesta: essi si riducono a 10 qualora l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

Procedura di richiesta

- Dal momento in cui è stato sottoscritto l'accordo, i lavoratori ricompresi negli ambiti o nei profili previsti, possono chiedere all'ANPAL, in via telematica, nei 30 giorni successivi, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, nei limiti ed alle condizioni correlati ai programmi di riorganizzazione o di crisi.
Legittimati a presentare la domanda di attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione sono pertanto i soli lavoratori coinvolti nella riduzione e/o sospensione dell'attività lavorativa, appartenenti agli ambiti aziendali o profili professionali per i quali sia stato dichiarato un esubero.
- Il numero delle richieste all'ANPAL non può eccedere il contingente complessivo previsto nell'accordo sopra citato, anche in relazione agli ambiti ed ai profili: le istanze sono prese in considerazione seguendo l'ordine cronologico di presentazione.

Durata

- Il servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un lavoro da parte del centro per l'impiego o dell'Agenzia del Lavoro prescelta dura non meno di 6 mesi e, comunque, per un periodo massimo corrispondente a quello richiesto (e concesso) di integrazione salariale.
- Tale periodo può essere prorogato, per un massimo di 12 mesi, qualora non sia stato consumato l'intero importo dell'assegno: tutto questo, però, presuppone un accordo tra il lavoratore interessato e l'Ente o l'Agenzia che eroga il servizio.
- Il programma di ricollocazione segue la strada individuata dall'art. 22, comma 2, del D.L.vo n. 150/2015 e può essere stipulato anche dopo aver sentito il datore di lavoro.
- Lo svolgimento del programma non deve interferire con l'attività lavorativa del lavoratore in CIGS (dal 24 settembre 2017 le ore integrabili, intese sul numero complessivo dei lavoratori interessati, non possono superare la percentuale dell'80%): ciò significa che sia le convocazioni che le iniziative di politica attiva proposte debbono avvenire al di fuori dell'orario di lavoro.

Rifiuto all'offerta

I lavoratori cassaintegrati non sono tenuti ad accettare un'offerta di lavoro congrua: la circolare sottolinea che il rifiuto non incide sul trattamento di integrazione salariale percepita. Un'offerta di lavoro potrà pertanto essere liberamente rifiutata da tali lavoratori, senza che ciò comporti conseguenze.

- *C'è un'evidente differenza quindi con i disoccupati inseriti nei percorsi di ricollocazione, in quanto il rifiuto dell'offerta congrua (definita, come tale, secondo principi fissati in una apposita delibera dell'ANPAL) ha effetti "condizionanti" sul trattamento di NASpl o di DIS-COLL percepito.*

Ambito dell'offerta

L'offerta di lavoro presentata dal Centro per l'impiego o dall'Agenzia o da altro Ente accreditato, che supporta il lavoratore, non deve pervenire da un'impresa che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro cedente (quindi, in buona sostanza, non ci deve essere un rapporto di collegamento e controllo ex art. 2359 c.c. o un riferimento allo stesso proprietario, anche per interposta persona).

Benefici per il lavoratore

Se l'offerta di lavoro viene accettata, il lavoratore beneficia di due vantaggi:

- a) l'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (cioè le erogazioni percepite come "incentivi all'esodo"), entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
- x Nella circolare non viene esplicitato, ma forse, opportunamente, sarebbe meglio che tali somme venissero corrisposte in "sede protetta" (in base agli art. 410 cpc, art. 411 cpc) per i riflessi legati al mancato pagamento dell'Irpef rispetto alla quantificazione della somma complessiva esente: ciò, già previsto esplicitamente per l'offerta conciliativa ex art. 6 del D.L.vo 23/2015, in questo caso non è stato ipotizzato, ma si suggerisce, per analogia, rispetto ad un'eventuale verifica da parte dell'Agenzia delle Entrate relativa alle somme esenti fiscalmente.*
- Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono invece soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente in relazione al titolo per il quale sono erogate
- b) la corresponsione, da parte dell'INPS e con le modalità definite dall'Istituto, di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.
- Con riferimento a tale ultimo beneficio, l'importo spettante al lavoratore andrà calcolato applicando al periodo residuo previsto dal programma di riorganizzazione o crisi aziendale, la percentuale di ore integrate mediamente osservata nel periodo di fruizione.

Benefici per il datore di lavoro

Al datore di lavoro che assume il lavoratore, nel periodo in cui usufruisce dell'assegno di ricollocazione, spetta:

- l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali complessivamente dovuti, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, per un periodo non superiore a:
 - diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
 - dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinatoNel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetterà per ulteriori sei mesi.

Ai fini della fruizione del beneficio, ANPAL comunica all'INPS i dati relativi ai datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori nel periodo di fruizione dell'assegno di ricollocazione.