

Il contratto di ricollocazione

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti – Consulenti del lavoro

La legge n. 205/2017 amplia la durata degli interventi di Cigs per riorganizzazione aziendale e per crisi, consente ulteriori istanze nelle aree di crisi complessa e agevola il reimpiego dei lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria attribuendo loro l'assegno di ricollocazione.

L'accordo di ricollocazione

Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione prevista dall'articolo 24, D.Lgs. n. 148/2015, può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

A far data dal 1° gennaio 2018, *ex articolo 24-bis* aggiunto dalla legge n. 205/2017 al citato D.Lgs. n. 148/2015, è possibile attivare le misure di politiche attive per il lavoro durante il periodo coperto dall'intervento di Cigs.

Occorre, però, che i lavoratori interessati siano inclusi in un piano di ricollocazione previsto dall'accordo siglato al termine della procedura di consultazione per l'accesso alla cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale. In tal senso, si ricorda che l'articolo 24, D.Lgs. n. 148/2015, al comma 3 dispone che sono oggetto dell'esame congiunto della situazione aziendale:

- il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario;
- le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;

- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Il piano di ricollocazione rientra, pertanto, fra le misure previste per le eventuali eccedenze di personale.

Entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, i lavoratori interessati possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro.

Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

Il comma 2 del sopra citato articolo 21 dispone che il programma di riorganizzazione aziendale presenti un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e contenga indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. *"Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro"*.

Il comma 3, in caso di Cigs per crisi aziendale stabilisce che il programma deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Quanto sopra sta a significare che la previsione dell'accordo di ricollocazione integra le misure per affrontare le eccedenze di personale ma non

Percorsi

può snaturare le finalità degli interventi di Cigs per riorganizzazione o per crisi aziendali, intesi fondamentalmente a salvaguardare l'occupazione.

L'articolo 24-bis, D.Lgs. n. 148/2015 prevede che il servizio possa avere 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. Essendo

ancora in atto il rapporto di lavoro, ai lavoratori ammessi a questa tipologia di assegno di ricollocazione non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua. L'accordo può prevedere che i Centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del 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'articolo 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 24-bis (Accordo di ricollocazione)

1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente Decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.
2. In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato Decreto legislativo n. 150/2015, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso 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. In deroga all'articolo 25 del medesimo Decreto legislativo n. 150/2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.
3. L'accordo di cui al comma 1 può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato Decreto legislativo 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'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, 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.
5. Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.
6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento 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 rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a: 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.

Pertanto, nell'ambito dell'intesa raggiunta il 21 dicembre 2017 dalla Conferenza Stato-Regioni e Province autonome sui tre decreti ministeriali che disciplinano *ex novo* l'organizzazione del mercato del lavoro, si individua espressamente fra gli indicatori di efficienza dei soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato D.Lgs. n. 150/2015 il numero di percettori dell'assegno di ricollocazione inseriti nel mercato del lavoro.

Si ricorda che l'assegno di ricollocazione, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2015 spetta, di regola, ai

lavoratori ancora disoccupati dopo più di 4 mesi dall'ultimo pagamento dell'indennità Naspi. A questa previsione la legge di bilancio 2018 aggiunge la possibilità dei lavoratori in Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale, di chiedere di fruire dell'assegno per facilitarne l'esodo dall'impresa. L'assegno può essere speso presso i Centri per l'impiego o i soggetti accreditati per le politiche attive del lavoro ed è di importo variabile a seconda dell'impiegabilità del soggetto che lo richiede.

Reimpiego dei lavoratori in Cigs

Il lavoratore in forza presso un'impresa destinataria dell'intervento di Cigs, posto in carico al servizio all'Anpal, che accetta un nuovo contratto di lavoro con altro datore, che non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere, beneficia di:

- esclusione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto;
- erogazione di un contributo mensile pari al cinquanta per cento 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 per cento 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.

Il contributo c.d. di licenziamento

A seguito dell'abrogazione dell'indennità di mobilità operata dalla legge n. 92/2012 con effetto dal 1° gennaio 2017, da tale data è soppresso anche il contributo di accesso alla mobilità stessa e il trattamento di NASPI è diventato l'unico ammortizzatore sociale a sostegno del reddito dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano perso involontariamente la propria occupazione. A decorrere dall'anno 2017, quindi, le aziende non sono più tenute a versare all'Inps il contributo previsto dall'articolo 5, comma 4, legge n. 223/1991, che viene sostituito dal *ticket* di licenziamento *ex articolo 2, comma 31, legge n. 92/2012*, in ossequio al principio affermato dalla citata legge n. 92, secondo il quale le aziende sono tenute all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico dirit-

to alla NASPI, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa. Il contributo, pari al 41% del massimale mensile NASPI per ogni 12 mesi di anzianità del dipendente negli ultimi tre anni.

Dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui all'articolo 2, comma 31, legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata dal 41 all'82 per cento. Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell'articolo 4, legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017.

Maggior durata e nuove istanze di Cigs

La legge di bilancio 2018 stanzia 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019, a favore delle imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale.

In base al nuovo articolo 22-bis, D.Lgs. n. 148/2015, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi ovvero quando il programma di riorganizzazione aziendale presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

Per ottenere la deroga occorre la presentazione di piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la Regione o le Regioni interessate. L'accordo è stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della Regione o delle Regioni interessate, nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più Regioni.

La deroga può essere riconosciuta anche in caso di Cigs per crisi aziendale con una proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 6 mesi qualora il

Percorsi

piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi prevista, appunto, dall'articolo 22, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015.

Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, ai sensi dell'articolo 27, Decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di cui all'articolo 21, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 2 e 3, del citato D.Lgs. n. 148/2015.

Si tratta di misure che riguardano specifici territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale e con impatto significativo sulla politica industriale nazionale, non risolvibili con risorse e strumenti di sola competenza regionale. La complessità può derivare da:

- crisi di una o più imprese di grande o media dimensione con effetti sull'indotto;
- grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione sul territorio.

Il Ministero cura l'attuazione delle politiche e programmi per la reinustrializzazione e riconversione delle aree e dei settori colpiti dalla crisi mediante la stipula di appositi Accordi di Programma di adozione dei PRRI – Progetti di riconversione e riqualificazione industriale.

L'elenco delle aree è reperibile nel sito del Ministero dello sviluppo economico (www.sviluppoeconomico.gov.it).

Per l'ammissione all'intervento di integrazione salariale straordinaria l'impresa deve presentare un piano di recupero occupazionale che preveda specifici percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestual-

mente che non ricorrono le condizioni per la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015.

Nelle suddette aree di crisi industriale complessa può altresì essere concesso un trattamento di mobilità in deroga, nella durata massima di dodici mesi, in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018 e nell'ambito del limite di spesa complessivo stabilito dal comma 143, a favore dei lavoratori che cessano la mobilità ordinaria o in deroga nel semestre dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, prescindendo anche dall'applicazione dei criteri di cui al Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 1° agosto 2014, a condizione che a tali lavoratori siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Il lavoratore decade dalla fruizione del trattamento qualora trovi nuova occupazione a qualsiasi titolo.

Reddito di inclusione

Un cenno, infine, al reddito di inclusione (ReI), ossia alla misura di contrasto della povertà, istituito a far data dal 1° gennaio 2018 (1) dal D.Lgs. n. 147/2017, a carattere universale e spettante in base alla situazione economica (c.d. prova dei mezzi) ed all'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, finalizzato all'affrancamento dalla condizione di povertà.

Il nucleo familiare del richiedente deve essere, per l'intera durata del beneficio, e congiuntamente, in possesso di (2):

- 1) un valore dell'Isee, in corso di validità, non superiore ad euro 6.000;
- 2) un valore dell'Isre ai fini ReI non superiore ad euro 3.000;
- 3) un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore ad euro 20.000;

(1) Decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017 recante disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 240 del 13 ottobre del 2017, ed emanato in attua-

zione della legge delega 15 marzo 2017, n. 33, contenente "norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali".

(2) Inps, circolare n. 172/2017

4) un valore del patrimonio mobiliare, non superiore ad una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di euro 10.000;

5) un valore non superiore alle soglie di cui ai precedenti numeri 1 e 2 relativamente all'Isee e all'Isre riferiti ad una situazione economica aggiornata qualora si sia verificata una variazione dell'indicatore della situazione reddituale (Isr) ovvero della situazione lavorativa. In quest'ultimo caso, si precisa che l'aggiornamento della situazione reddituale, all'atto della domanda, derivante dallo svolgimento di attività lavorative, avviene attraverso la compilazione della sezione ReI-Com del modello di domanda.

Per accedere al ReI è inoltre necessario che ciascun componente del nucleo familiare:

- non percepisca già prestazioni di assicurazione sociale per l'impiego o altri ammortizzatori sociali di sostegno al reddito in caso di disoccupazione volontaria;
 - non possieda autoveicoli e/o motoveicoli immatricolati la prima volta nei 24 mesi antecedenti la richiesta (sono esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità);
 - non possieda navi e imbarcazioni da diporto (art. 3, c. 1, D.Lgs. n. 171/2005).
- Dal 1° gennaio 2018, il ReI sostituisce il Sia (Sostegno per l'inclusione attiva) e l'ASdI (Assegno di disoccupazione).



Wolters Kluwer Dottrina Per il Lavoro dplmodena.it

L'Economia
del CORRIERE DELLA SERA

4° FORUM TUTTOLAVORO

LAVORO 4.0 - GESTIRE LA FLESSIBILITÀ NEL 2018
MODENA, 21 FEBBRAIO 2018

L'industria 4.0 è pronta a partire e deve essere supportata da un Lavoro 4.0. Il progresso tecnologico e l'automazione industriale dovranno essere sempre affiancati da una crescita del capitale umano presente in azienda. La 4° edizione del Forum TuttoLavoro è dedicata proprio a questo secondo aspetto: la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro per una crescita non solo degli utili ma anche delle persone. Verranno affrontate le novità e gli aspetti organizzativi di un rapporto che dovrà essere gestito nella massima flessibilità e nel rispetto delle regole previste dal legislatore italiano ed europeo. Al termine delle relazioni tecnico specialistiche verrà dato ampio spazio all'approfondimento operativo di una materia critica e di forte attualità: l'esternalizzazione del personale.

Infine a conclusione della giornata si parlerà di Appalto, Distacco e loro forme irregolari.

La partecipazione all'evento è gratuita previa iscrizione online.

Cliccando su www.ipsoa.it/forumtuttolavoro si può consultare il programma ed accedere alla registrazione on line.