



Oggetto: Accordo di ricollocazione ai sensi dell'articolo 24-*bis* del d.lgs. n. 148/2015, come introdotto dall'articolo 1, comma 136, della legge n. 205/2017.

Premessa

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio per il 2018) con l'articolo 1, comma 136, ha introdotto al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 l'articolo 24-*bis* in materia di Accordo di ricollocazione.

Al fine di garantire uniforme applicazione alla misura introdotta dal predetto articolo 24-*bis*, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero (con nota del 28 maggio 2018, n. 3637), si forniscono le seguenti indicazioni.

Con questa disposizione si riconosce l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015, a quei lavoratori che, rientranti in ambiti aziendali o profili professionali a rischio di esubero, ne facciano espressa richiesta all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). Conseguentemente, i lavoratori che facciano richiesta anticipata di assegno di ricollocazione ai sensi dell'articolo 24-*bis* non potranno fare ulteriore richiesta a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e successiva maturazione dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

L'accordo di ricollocazione

In particolare, il comma 1 del nuovo articolo 24-*bis* prevede che la procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148 del 2015, finalizzata all'attivazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, possa concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione dei lavoratori, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

Tale accordo è da intendersi ammissibile in tutte le ipotesi di consultazione sindacale ai sensi del citato articolo 24 del d.lgs. n. 148 del 2015.

Resta escluso il ricorso all'accordo di ricollocazione nel caso in cui l'intervento straordinario di integrazione salariale sia determinato da contratto di solidarietà.

In coerenza con quanto previsto dal citato articolo 24-*bis*, il verbale relativo alla procedura di consultazione per il ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale dovrà riportare al suo interno, in apposita sezione, l'accordo con il quale le Parti abbiano inteso definire il piano di ricollocazione richiamato dal comma 1. Tale accordo andrà redatto in coerenza con il modello allegato alla presente circolare.

In fase di prima applicazione e in considerazione delle indicazioni fornite con la presente circolare, può ritenersi che fino al 30 settembre 2018 l'accordo di ricollocazione risulti distinto (nonché temporalmente successivo) dal verbale di consultazione. In quest'ultimo caso le Parti dovranno necessariamente riattivare il confronto presso l'Istituzione competente (Ministero del lavoro e delle politiche sociali o Regione).

In entrambi i casi l'accordo è trasmesso all'ANPAL, a cura del datore di lavoro, entro sette giorni dalla stipula, con le modalità previste dalla suddetta Agenzia.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale per gli ammortizzatori sociali e la formazione condivide con l'ANPAL l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario trasmesso con la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale presentata ai sensi dell'articolo 25 del d.lgs. n. 148 del 2015.

Richiesta dell'assegno da parte del lavoratore

Ai sensi del citato articolo 24-*bis* "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" di CIGS. Il medesimo articolo prevede, inoltre, che "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."

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.

La domanda di attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione deve essere presentata, entro il termine di trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo di ricollocazione, con le modalità indicate dall'ANPAL.

Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di CIGS. L'ANPAL verifica il rispetto del suddetto limite, accettando le domande in base all'ordine cronologico di presentazione.

Modalità operative dell'assegno di ricollocazione e servizio di assistenza intensiva

Per il funzionamento dell'assegno di ricollocazione sono fatte salve le modalità operative definite dall'ANPAL con delibera n. 14 del 10 aprile 2018 e successive modifiche e integrazioni, con le seguenti peculiarità.

Il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Al termine di tale periodo, il servizio è prorogabile fino ad ulteriori dodici mesi – previo accordo tra il lavoratore interessato e l'ente erogatore del servizio, nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il programma di ricerca intensiva può essere stipulato sentito il datore di lavoro e deve essere coerente con quanto previsto nell'accordo di ricollocazione.

Il programma di assistenza intensiva deve essere compatibile con la residua attività lavorativa e con l'accordo di ricollocazione; le convocazioni e le iniziative di politica attiva proposte devono pertanto essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Il medesimo soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva potrà inoltre mettersi in contatto con il centro per l'impiego competente ovvero con i soggetti accreditati allo scopo di concordare eventuali azioni finalizzate al mantenimento ed allo 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.

Condizionalità

Secondo quanto previsto espressamente dall'articolo 24-*bis* sopra citato, ai lavoratori ammessi anticipatamente all'assegno di ricollocazione a seguito di accordo di ricollocazione non si applica invece l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua. Una offerta di lavoro potrà pertanto essere liberamente rifiutata da tali lavoratori, senza che ciò comporti conseguenze in relazione all'integrazione salariale percepita.

Benefici per il lavoratore

Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di assistenza intensiva alla 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, usufruisce di un duplice beneficio:

- a) **l'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 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

Ai sensi del comma 6 del citato articolo 24-*bis*, al datore di lavoro che assume il lavoratore nel periodo in cui usufruisce dell'assegno di ricollocazione, compete l'esonero dal versamento del 50 per cento 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.

Tale importo è annualmente rivalutato dall'INPS sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Il beneficio compete a condizione che l'impresa non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere.

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.

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.

Il Direttore Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione Ugo Menziani	Il Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali Romolo de Camillis	Il Direttore Generale dell'Anpal Salvatore Pirrone
---	--	--