

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018
23

AVVIO A REGIME

Assegno individuale di ricollocazione

LE NOVITÀ

Il collocamento obbligatorio
nelle aziende agricole

ACCORDO DI RINNOVO

Agricoltura - Contoterzisti

QUESTIONI INTERPRETATIVE

Gestione separata Inps e liberi
professionisti iscritti all'albo

PERCORSI DI GIUGNO

ASSUNZIONI AGEVOLATE

Bartolomeo La Porta

Lavori incentivati

Incentivo under 35/30, Neet
e Occupazione Mezzogiorno

IN QUESTO NUMERO

Integrazioni salariali

Lavoratori in NASpi e lavoratori
in Cigs

Lavoratrici e disabili

Incentivo donne over '50,
lavoratori con disabilità

Famiglia e maternità

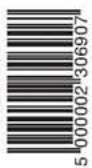
Giovani genitori, sostituzione
maternità

Lavoratori in formazione

Apprendistato e incentivo
alternanza scuola-lavoro

Anno XXXV, 9 giugno 2018, n. 23 - Direzione e Redazione: Via del Missaglia n. 97 - Edificio 83 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

00230690



5 000002 306907



Wolters Kluwer



www.edicolaprofessionale.com

*Scegli quello
che vuoi sapere.
TuttoLavoro lo sa.*

**La banca dati più utilizzata
da Professionisti, Aziende e Enti Istituzionali**

- **Affidabile:** una garanzia per le tue ricerche, perché trovi ogni risposta.
- **Facile e veloce** con una navigazione studiata per semplificare la consultazione per risparmiare tempo.
- **Completa e aggiornata:** più di 300 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980.
- **Personalizzabile** in base alle tue esigenze: grazie ai moduli specialistici.
- **Sempre con te**, consultabile dove e quando vuoi con la versione mobile.

Per maggiori informazioni
www.indicitalia.it/Tuttolavoro



Richiedi subito una prova gratuita
di **TuttoLavoro Suite**
usando il tuo smartphone
e inquadrando il codice QR



VISETCL

TuttoLavoro Suite è la fonte primaria di
informazione e aggiornamento per i **Funzionari e**
Ispettori INPS e per i **Funzionari INAIL**.



Wolters Kluwer
When you have to be right

Percorsi

Assunzioni agevolate

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in NASpl e in Cigs <i>Bartolomeo La Porta</i>	1413
---	-------------

Approfondimenti

Assegno individuale di ricollocazione: avvio a regime <i>Pier Antonio Varesi</i>	1417
Il potere disciplinare del datore di lavoro <i>Gianfranco Cioffi</i>	1424
Lavoro autonomo e sospensione dell'imposizione contributiva <i>Livio Lodi</i>	1434
Gestione separata Inps e liberi professionisti iscritti all'albo <i>Alberto Chies</i>	1445
Il collocamento obbligatorio per le aziende agricole <i>Giulio D'Imperio</i>	1452

Contrattazione

Agricoltura - Contoterzisti <i>Accordo di rinnovo 10 maggio 2018</i>	1457
---	-------------

Nei numeri di giugno

Assunzioni agevolate

di Bartolomeo La Porta

n. 22	Lavori incentivati
2 giugno 2018	Incentivo under 35/30, Neet e Occupazione Mezzogiorno
n. 23	Integrazioni salariali
9 giugno 2018	Lavoratori in NASpl e lavoratori in Cigs
n. 24	Lavoratrici e disabili
16 giugno 2018	Incentivo donne over '50, lavoratori con disabilità
n. 25	Famiglia e maternità
23 giugno 2018	Giovani genitori, sostituzione maternità
n. 26	Lavoratori in formazione
30 giugno 2018	Apprendistato e incentivo alternanza scuola-lavoro

Sommario

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione

Prescrizione dei contributi di mobilità

Cass. sez. lav. n. 30699 del 21 dicembre 2017

1471

Continuità dell'esercizio della professione forense ai fini pensionistici

Cass. sez. lav. n. 30714 del 21 dicembre 2017

1472

Appello proposto dal difensore dopo la morte della parte e successivo appello degli eredi

Cass. sez. lav. n. 30869 del 22 dicembre 2017

1472

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsos - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54
20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02/99952

PUBBLICITÀ:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefono 02.82476.436

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio Abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita.
Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.
L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Integrazioni salariali

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in NASpI e in Cigs

Bartolomeo La Porta - Consulente del lavoro

Lavoratori in NASpI

L'art. 7, comma 5, D.L. 28 giugno 2013, n. 76 ha introdotto un'agevolazione contributiva connessa con l'assunzione di lavoratori disoccupati. In particolare, attraverso l'aggiunta del comma 10-bis all'art. 2, legge 28 giugno 2012, n. 92, viene previsto che *“Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore”*. L'art. 24, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 riduce, dal 50 al 20%, la misura del contributo mensile.

A commento dell'agevolazione connessa con l'assunzione di lavoratori beneficiari di NASpI (allora denominata ASpI), l'Inps, con circolare 18 dicembre 2013, n. 175, ha specificato quanto segue.

Destinatari

Il beneficio è riferito alle assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti in godimento dell'indennità ASpI (NASpI). L'incentivo potrà essere goduto anche con riferimento ai lavoratori che siano destinatari dell'Assicurazione sociale per l'impiego, e cioè a soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita. Si potrà accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità, cui, in forza della previsione contenuta all'articolo 2, comma 15, legge n. 92/2012 (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 22/2015), sia stata sospesa la corresponsione del-

la prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato.

Beneficiari

Possono accedere alla misura incentivante tutti i datori di lavoro, comprese le Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, comma 3, legge n. 142/2001, nonché le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

Durata e misura del beneficio

L'incentivo è pari al 50% (ora 20%) dell'importo dell'indennità residua ASpI (NASpI) cui il lavoratore avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto.

L'importo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

Qualora il lavoratore risulti essere stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

La somma a credito dell'azienda non potrà, comunque, essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate *pro-quota*.

Percorsi

Il beneficio non può superare la durata dell'indennità che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto.

Cumulo con altri incentivi

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente. La cumulabilità, invece, non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

Laddove il lavoratore che si associ in Cooperativa si sia avvalso della facoltà, ex articolo 2, comma 19, legge n. 92/2012 (art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 22/2015), di richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità, l'esercizio di detta opzione esclude la Cooperativa dalla possibilità di ricorrere all'incentivo in parola.

Condizioni per la fruizione del beneficio

L'incentivo deve rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione. Conseguentemente, secondo gli orientamenti espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti *de minimis*, di cui al Regolamento Ce n. 1998/2006, ovvero degli ulteriori regolamenti comunitari di settore in materia.

Ove ricorrano le condizioni per l'applicazione dei suindicati regolamenti *de minimis*, le imprese dovranno trasmettere all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti *de minimis*, ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel D.P.R. n. 445/2000.

Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti *de minimis*. La predetta dichiarazione dovrà inoltre contenere la quantificazione degli incentivi *de minimis* già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i diversi limiti massimi, previsti in relazione ai differenti ambiti di applicazione, su un periodo di tre anni.

Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di assunzioni successive a quelle per cui è stata trasmessa la dichiarazione e si è goduto dell'agevolazione, l'importo dell'incentivo ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere in-

dividuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente trasmissione di una nuova dichiarazione *de minimis*.

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del lavoratore agevolato;
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti *de minimis*, di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti *de minimis* si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

I principi appena enunciati trovano applicazione anche in caso di accesso all'incentivo in relazione alla trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un precedente rapporto a termine già instaurato con un soggetto titolare di indennità.

In tale circostanza, ai fini del rispetto dei limiti complessivi degli aiuti *de minimis* nel triennio di riferimento, si terrà conto della data di trasformazione del rapporto.

Il beneficio, infine, soggiace al rispetto dei principi generali in materia di agevolazioni stabiliti dalla legge n. 92/2012 (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015), nonché alle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, legge n. 296/2006, già commentati nel precedente numero di questa Rivista.

Lavoratori sospesi per almeno tre mesi

L'art. 4, comma 3, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148 prevede che, per i datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori o ammettono soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento, per un periodo di 12 mesi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sia pari a quella stabilita per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura ordinaria.

L'ulteriore agevolazione, pari al contributo mensile del 50% dell'indennità di mobilità, ridotto di 3 mesi rispetto alla durata ordinaria prevista per

l'indennità di mobilità, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione, si ritiene non più operativa, per effetto delle abrogazioni inerenti alle agevolazioni contributive connesse con l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Lavoratori in Cigs

Com'è noto, la legge n. 92/2012 ha abrogato le disposizioni legislative connesse con l'iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità e, conseguentemente, le relative agevolazioni contributive, e la legge n. 190/2014 ha abrogato la norma di cui all'art. 8, comma 9, legge n. 407/1990, che prevedeva agevolazioni contributive collegate con l'assunzione di disoccupati o cassintegrati da oltre 24 mesi.

Accordo di ricollocazione

L'art. 24-bis, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, inserito dall'art. 1, comma 136, legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede la possibilità, 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, che la procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, medesimo D.Lgs. n. 148/2015 possa 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, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Assegno di ricollocazione

Come stabilito dall'art. 23, D.Lgs. n. 150/2015, ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi, è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al Centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato, previsto dall'articolo 20, comma 1, medesimo Decreto, ovvero mediante la procedura telematica

di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata assegno individuale di ricollocazione, graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i servizi accreditati. L'assegno di ricollocazione è rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o per la provincia autonoma di residenza.

L'assegno di ricollocazione, rilasciato dal Centro per l'impiego sulla base degli esiti della procedura di profilazione, non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.

L'assegno è spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.

La scelta del Centro per l'impiego o dell'operatore accreditato è riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio è richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro due mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.

La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- l'affiancamento di un tutor;
- il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- l'assunzione dell'onere del titolare di svolgere le attività individuate dal tutor;
- l'assunzione dell'onere di accettare un'offerta di lavoro congrua, come previsto dall'art. 25, D.Lgs. n. 150/2015;
- l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'Anpal il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività formative, o di una offerta di lavoro congrua, al fine dell'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 21, commi 7 e 8, D.Lgs. n. 150/2015;

Percorsi

- la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.

Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'Anpal, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei seguenti principi:

- riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;
- definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità dell'attività;
- graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità;
- obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di ricollocazione, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
- obbligo, per il soggetto erogatore del servizio, di comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.

Agevolazioni connesse con l'accordo di ricollocazione

Il lavoratore incluso nei profili professionali in esubero, di cui all'accordo di ricollocazione previsto dall'art. 24-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015, che, nel periodo in cui usufruisce del servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro, 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.

Il lavoratore ha, altresì, diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato corrisposto.

Al datore di lavoro che assume il lavoratore destinatario dell'assegnazione anticipata dell'assegno 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.

L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto a termine venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

In assenza di istruzioni operative da parte dell'Inps, e nulla disponendo specificatamente la disposizione legislativa, si ritiene che l'esonero contributivo possa essere goduto anche in caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale.

Dal 14 maggio 2018

Assegno individuale di ricollocazione: avvio a regime

Pier Antonio Varesi - Ordinario di Diritto del lavoro
presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore

L'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), dopo aver considerata conclusa la sperimentazione realizzata nel 2017 (1), mediante la delibera n. 14 del CdA del 10 aprile 2018 ha dato avvio alla seconda fase, certamente più impegnativa della precedente, finalizzata alla messa a regime dell'assegno individuale di ricollocazione (AdR) di cui all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2015.

Dopo alcuni rinvii, l'inizio effettivo di questa nuova fase è avvenuto il 14 maggio 2018.

Si ricorderà che la sperimentazione del 2017 è stata effettuata su 30.000 lavoratori prescelti mediante procedure di estrazione casuale dallo stock di potenziali destinatari comunicato dall'Inps. Gli esiti problematici del decollo di questa nuova misura a sostegno della ricollocazione dei lavoratori (circa il 90% dei lavoratori coinvolti ha rifiutato l'assegno) non hanno scoraggiato le istituzioni preposte (Ministero del lavoro, Anpal e Regioni) e si è deciso di procedere alla c.d. "generalizzazione" della sua offerta. Da notare che la nuova fase è accreditata di un'intesa, raggiunta in sede tecnica, con le Regioni e le Province autonome (v. il "considerando" posto a premessa della citata delibera Anpal). Tale convergenza di intenti e modalità operative si spera possa appianare alcune difficoltà di rapporti tra Anpal e Regioni emerse nel 2017.

È assodato che l'assegno di ricollocazione, insieme alla "Garanzia per i giovani", costituisce uno dei due principali interventi di politica attiva del lavoro a dimensione nazionale; lo confermano gli ambiziosi obiettivi che esso persegue, l'importanza dei soggetti istituzionali che lo promuovono, l'alto numero di lavoratori potenzialmente interessati, il volume di servizi che intende pro-

muovere, le risorse finanziarie che può mobilitare. Inoltre, l'istituto in esame può ormai vantare una sua (pur breve storia) meritevole di attenzione; essa, infatti, pone in evidenza gli elementi di forte innovazione di cui l'istituto è portatore e le resistenze che (evidentemente) essi hanno incontrato nel dispiegarsi.

Non solo. Esso si offre alla nostra attenzione come l'archetipo delle nuove politiche attive nel nostro Paese, il modello a cui in futuro potrebbero riferirsi nuovi e più ampi interventi (si pensi all'eventuale estensione a tutti i disoccupati, prescindendo dal godimento di sostegni al reddito). Per queste ragioni, l'assegno di ricollocazione merita di essere conosciuto e valutato. Sarebbe un errore non riflettere adeguatamente su uno strumento che, nel bene o nel male, sta assumendo un ruolo centrale nella politica del lavoro del nostro Paese.

La disciplina dell'assegno di ricollocazione nei suoi tratti essenziali

Le finalità

L'assegno di ricollocazione si sostanzia in un "voucher" **finalizzato all'acquisto di servizi di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro**.

La denominazione "assegno" non è felice e genera in effetti qualche equivoco: non si tratta di un emolumento in denaro di cui il lavoratore ha libera disponibilità. Come un qualunque "voucher", dà titolo ad acquistare determinati servizi; nel caso in esame quelli ritenuti utili a supportare la ricollocazione del lavoratore.

L'assegno, originariamente attribuito esclusivamente a lavoratori disoccupati da più di 4 mesi e

(1) V. delibera del CdA Anpal del 14 dicembre 2017, n. 30.

Approfondimenti

percettori della NASpI è stato successivamente esteso anche a beneficiari del reddito di inclusione (Rei) per i quali il progetto personalizzato preveda la stipula del patto di servizio (2) ed a particolari categorie di lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria e coinvolti in accordi di ricollocazione (si veda oltre).

È una misura che arricchisce la gamma degli interventi della pubblica amministrazione in favore del soggetto in difficoltà occupazionale: oltre al sostegno al reddito (NASpI, trattamento Cigs o Rei), il legislatore intende assicurare al lavoratore rientrante nel novero dei soggetti beneficiari le risorse finanziarie necessarie per usufruire di alcuni servizi di politica attiva del lavoro; servizi in passato spesso promessi ma, come detto, raramente resi disponibili, se non in specifiche realtà territoriali o con riferimento a specifici target.

Si noti che è un **beneficio subordinato alla richiesta da parte del lavoratore**, richiesta che può essere presentata al Centro per l'impiego presso cui ha sottoscritto il "patto di servizio" oppure all'Anpal, mediante la procedura telematica prevista dall'art. 20, c. 4 del D.Lgs. n. 150/2015. L'attivazione del lavoratore è dunque un tratto fondamentale dell'attuale disciplina dell'istituto in esame. Ne consegue che se il lavoratore adotta un'impostazione passiva rispetto al suo stato di difficoltà occupazionale, lo strumento non produce effetti.

L'assegno di ricollocazione adotta un modello che si ispira all'esperienza lombarda della "Dote unica lavoro" (3) (ma, attenzione, con varianti non marginali): **si affida al lavoratore la scelta del soggetto da cui "acquistare" i servizi**; il soggetto prescelto per l'erogazione del servizio può essere individuato liberamente dal lavoratore tra i Centri per l'impiego ed i soggetti accreditati. Non è la pubblica amministrazione, dunque, ad acquistare i servizi per il lavoratore; ciò innesta una competizione tra Centri per l'impiego e soggetti accreditati ed anche tra soggetti accreditati.

È un modello in cui le strutture pubbliche e private sono stimolate a migliorare le loro prestazioni al fine di rendersi credibili agli occhi dei titolari dell'assegno; sposta il potere d'acquisto sul beneficiario del servizio ed imposta in termini concorrenziali il rapporto tra Centri per l'impiego e soggetti accreditati.

L'importo dell'assegno è rapportato alla "profilazione" del lavoratore e al tipo di contratto con cui viene assunto

L'assegno di ricollocazione si presenta come strumento interessante anche sotto altri profili.

Sulla scia dell'esperienza della "Garanzia per i giovani" citata in precedenza, l'importo dell'assegno è commisurato al grado di debolezza occupazionale del lavoratore misurato mediante il ricorso alla tecnica della "profilazione".

Tale tecnica consiste nel valutare il livello di occupabilità del lavoratore, inteso come calcolo del **livello di svantaggio nel mercato del lavoro**, cioè della probabilità di non essere rioccupato. Ciò che rileva, quindi sono le caratteristiche del lavoratore che fanno ritenere più (o meno) probabile la sua permanenza nella condizione di disoccupazione (4).

Molto opportunamente la "profilazione" si basa su un sistema misto che integra la valutazione di fattori oggettivi con la valutazione effettuata dall'operatore del Centro per l'impiego (al fine di cogliere e considerare anche elementi soggettivi che sfuggono ad una misurazione basata su parametri di tipo statistico).

L'esito di questo processo valutativo concorre a determinare il valore dell'assegno: tanto più alta la probabilità di permanere a lungo in stato di disoccupazione, quanto più alto il valore dei servizi intensivi che il lavoratore potrà acquistare.

L'importo finale riconosciuto al soggetto erogatore dei servizi varia però anche in relazione ad un altro fattore: il tipo di contratto di lavoro con cui il lavoratore viene assunto.

(2) Per quanto riguarda il Reddito di inclusione - Rei, l'art. 6, c. 4, D.Lgs. n. 147/2017 prevede che i beneficiari del Reddito di inclusione accedano all'assegno di ricollocazione, ove previsto dal progetto personalizzato. Sul punto v. anche l'art. 1, c. 2, lett. f e l'art. 12, c. 5, legge 15 marzo 2017, n. 33 (Delega recante norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali).

(3) Ad illustrazione e commento del modello lombardo della "dote lavoro" v. G. Canavesi, *La "dote lavoro" in Lombardia: un nuovo modello di politiche attive del lavoro?*, in *Riv. dir. sic. soc.*,

2011, p. 43 ss.; M. Napoli, *Riflessioni sul sistema "dote lavoro" in Lombardia*, *Riv. dir. sic. soc.*, 2012, p. 63 ss.

(4) Le caratteristiche considerate sono sia individuali (genere, età, cittadinanza, titolo di studio, stato di disoccupazione), sia riferite al territorio in cui risiede la persona e quindi alla dinamicità del mercato del lavoro locale (tasso di occupazione, incidenza delle famiglie a bassa intensità di lavoro, densità imprenditoriale). Tali caratteristiche sono ricavate dalle informazioni anagrafiche e professionali che l'utente inserisce sul portale Anpal al momento della *Dichiarazione di immediata disponibilità* - *Did* (profilazione quantitativa).