

GUIDA ALLE PAGHE

2018
11

NOVEMBRE

PAGHE

- Ccnl Commercio: la gestione delle trasferte

INSERTO

- Piccole aziende: check list nomine e adempimenti

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Assegno di ricollocazione e agevolazioni contributive
- Lavoro intermittente nelle aziende artigiane
- Accompagnamento alla pensione: l'Isopensione

PARERE PROFESSIONALE

- Come si forma la prassi aziendale
- Dipendente sorpreso a copiare dati dal server aziendale: azione disciplinare

AGENDA

- Contratti collettivi

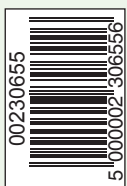
DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

- Chimica - Aziende industriali

ANNO XIV - Novembre 2018, n. 11 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
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



Wolters Kluwer



www.edicolaprofessionale.com



Non ti puoi fidare di tutti.
Affidati a No Risk Visure.

In un'unica piattaforma digitale tutti i servizi dei migliori provider.

Cosa contiene:

- Informazioni ufficiali e sicure su soggetti italiani e internazionali
- Visure camerali, immobiliari e catastali
- protesti, falliti e pregiudizievoli
- Bilanci di tutte le società di capitale italiane
- Rintracci e investigativi
- Rapporti informativi italiani e esteri

Lo usi per:

- Valutare l'affidabilità di clienti e fornitori
- Recuperare crediti e accedere a finanziamenti
- Riclassificare, analizzare e depositare un bilancio



No Risk Visure

In collaborazione con:



InfoCamere

Provalo subito su
www.noriskvisure.it

Sommario

Paghe	Ccnl Commercio: la gestione delle trasferte	
	Paola Bernardi Locatelli _____	645
Procedure del personale	Assegno di ricollocazione e agevolazioni contributive	
	Bartolomeo La Porta _____	650
	Lavoro intermittente nelle aziende artigiane	
	Andrea Bergamini, Federico Fratantonio _____	654
Inserito	Piccole aziende: check list nomine e adempimenti	
	Alessio Scarcella	
Procedure del personale	Accompagnamento alla pensione: l'Isopensione	
	Beniamino Gallo _____	661
Parere professionale	Come si forma la prassi aziendale	
	Carlo Fossati, Simona Salis _____	665
	Dipendente sorpreso a copiare dati dal server aziendale: azione disciplinare	
	Francesco Rotondi _____	667
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	671
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	677
Schede contratti	Chimica – Aziende industriali	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica

Ipsos

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

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

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
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

Contributi redazionali

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

Ipsos Redazione Guida alle Paghe

Tel. 02 82476.550 - Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 - 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o
telefonare a:

Ipsos Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 - Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 - 20120 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

Pubblicità:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

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

Indirizzo internet

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

Italia

Abbonamento annuale: € 230,00

Esteri

Abbonamento annuale: € 460,00

Prezzo copia € 26,00

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

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 elet-
tronica 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 cancella-
zione 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).

Ccnl Commercio: la gestione delle trasferte

Paola Bernardi Locatelli – *Consulente del lavoro*

Trasferta

La trasferta consiste in uno spostamento del lavoratore dalla normale sede di lavoro ad altro luogo di lavoro per esigenze di natura transitoria.

Il luogo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere la propria prestazione è normalmente determinato dalle disposizioni del contratto individuale di lavoro, che, implicitamente o attraverso una specifica indicazione, assegnano il lavoratore ad una certa unità produttiva, territorialmente definita.

Una delle espressioni del potere direttivo del datore di lavoro è, però, la sua facoltà, a certe condizioni, di variare il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso il trasferimento del lavoratore oppure attraverso l'invio del lavoratore in trasferta.

Trasferimento

Lo spostamento territoriale del lavoratore può essere temporaneo, nel caso di trasferta, e tendenzialmente definitivo, nel caso di trasferimento.

Disciplina legislativa

L'attuale panorama normativo è carente sia di una definizione di trasferta, che di una disciplina organica.

L'unico riferimento legislativo, è, infatti, rinvenibile nell'art. 51, c. 5, Tuir, che, lungi da ogni intento definitorio, si limita a disciplinare il trattamento fiscale, e quindi contributivo ed assicurativo, dei compensi e rimborsi volti a remunerare i disagi e le spese affrontate dai lavoratori in trasferta.

Giurisprudenza e contrattazione collettiva

Per la disciplina della trasferta sono pertanto di fondamentale importanza l'intervento della giurisprudenza e della contrattazione collettiva.

La giurisprudenza ha infatti contribuito a definire l'istituto in esame, distinguendolo dalle omologhe figure del trasferimento e del distacco.

Per quanto concerne, invece, il trattamento economico ha un ruolo peculiare l'intervento della contrattazione collettiva.

Ccnl Commercio Confcommercio

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi (Ccnl Commercio Confcommercio) all'art. 167 tratta il tema delle missioni (o trasferte). Le previsioni in esame sono espressamente escluse per gli operatori di vendita.

Potere datoriale

Innanzitutto, viene specificato che è una facoltà del datore di lavoro l'invio del proprio personale in missione temporanea fuori dalla normale sede operativa.

Rimborso delle spese

In secondo luogo, si prevede che al lavoratore vengano rimborsate le seguenti spese:

- spese effettive di viaggio;
- spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda.

Dentro il Ccnl Terziario

Diaria	Viene poi previsto che al lavoratore in trasferta dovrà essere riconosciuta una diaria, ossia un'indennità di trasferta, non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195. Il citato articolo del Ccnl in materia di retribuzione globale di fatto prevede che essa sia costituita da tutti gli elementi fissi previsti dalla contrattazione collettiva (minimo, contingenza, terzo elemento) nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge. L'importo giornaliero della diaria risulterà pertanto pari alla retribuzione globale mensile di fatto divisa per 26 e moltiplicata per 2. Tale importo, che può risultare di importo ingente soprattutto per i dipendenti inquadrati a livelli contrattuali elevati o con retribuzioni di un certo spessore, viene corrisposto a copertura delle spese sostenute dal dipendente per vitto e alloggio, in luogo del rimborso analitico a piè di lista. L'articolo del Ccnl in esame prevede poi che, qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo. Viene inoltre previsto che, per le missioni di durata superiore al mese, verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
Viaggi abituali	La stessa riduzione del 10% della diaria si verifica quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. Tuttavia su tale punto il Ccnl non dà indicazioni che permettano di capire quando la frequenza dell'invio in missione fa considerare la trasferta abituale e pertanto sarebbe auspicabile che l'azienda, nel contratto individuale di lavoro o nel regolamento aziendale, specifichi cosa si intende per trasferta abituale, per evitare di lasciare aperto un possibile contenzioso col dipendente.
Rimborso a piè di lista	In luogo delle diarie il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Trasferte brevi e in luoghi vicini	Il Ccnl prevede poi che, per le trasferte di breve durata e in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno. Tale previsione tuttavia risulta abbastanza labile, poiché non viene precisato cosa si intenda per trasferta breve e per località vicine e lascia pertanto aperto un possibile contenzioso col dipendente; anche in questo caso pertanto sarebbe auspicabile da parte dell'azienda disciplinare in maniera organica le modalità di erogazione della trasferta, con specifiche previsioni o nel contratto individuale di lavoro o nel regolamento aziendale.
Applicazione uniforme dei trattamenti	Secondo quanto previsto dal Ccnl in esame il trattamento economico della trasferta scelto dall'azienda per la stessa tipologia di missione deve essere applicato in modo uniforme a tutti i dipendenti. Pertanto non si dovrà verificare il caso in cui per la stessa missione alcuni dipendenti vengano indennizzati con un rimborso forfettario e altri con un rimborso analitico. Si ritiene tuttavia che un trattamento disomogeneo potrà trovare giustificazione qualora il singolo dipendente abbia pattuito un trattamento specifico in sede di assunzione, e pertanto risulti dalla lettera di assunzione, oppure in un apposito accordo fra le parti.
Chiarimento ministeriale	Per completezza ricordiamo infine che il Ministero del lavoro, con nota del 21 aprile 2010, ha chiarito che, anche qualora la contrattazione collettiva preveda degli importi specifici da riconoscere a titolo di indennità di trasferta, il datore di lavoro è libero di riconoscere delle indennità maggiori.
Tfr	Il Ccnl Commercio Confcommercio all'art. 236 stabilisce che non rientrano nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le indennità di trasferta non aventi carattere continuativo. Qualora le indennità di trasferta abbiano carattere continuativo rientrano nel Tfr solo per la quota di esse esente dall'imponibile fiscale e previdenziale.

Tuir	Disciplina fiscale e previdenziale Richiamiamo qui brevemente quanto previsto dall'art. 51, c. 5 Tuir, relativamente alla disciplina fiscale e previdenziale della trasferta. Sappiamo infatti che la disciplina legislativa prevede diversi trattamenti a seconda del luogo ove il lavoratore si reca in trasferta, distinguendo a seconda che si tratti di trasferta nel comune di lavoro, trasferta in territorio italiano e trasferta all'estero. È noto inoltre che il limite di esenzione dall'imponibilità fiscale e previdenziale varia a seconda della tipologia di indennizzo, ossia a seconda che l'indennizzo sia effettuato in modo integralmente forfettario, col sistema analitico (ossia col rimborso a piè di lista) o col sistema misto (ossia con indennizzo parzialmente forfettario e parzialmente a piè di lista). Di seguito riportiamo schematicamente le varie casistiche: Indennità di trasferta nel comune sede di lavoro • L'indennità di trasferta è totalmente imponibile. • I rimborsi delle spese di viaggio o di trasporto documentate dal vettore (es. ricevuta del taxi, biglietto del pullman, della metropolitana o del tram) sono esenti. • I rimborsi delle spese di viaggio o di trasporto non documentate dal vettore (es. indennità chilometrica) sono totalmente imponibili. Indennità di trasferta in Italia (fuori dal comune di lavoro) • L'indennità di trasferta è esente fino a € 46,48 al giorno. • Il sistema misto di indennizzo forfettario con rimborso a piè di lista di vitto o alloggio è esente fino a € 30,99 al giorno. • Il sistema misto di indennizzo forfettario con rimborso a piè di lista di vitto e alloggio è esente fino a € 15,49 al giorno. • Il sistema analitico di rimborso a piè di lista di vitto, alloggio e spese non documentabili: – le spese documentate di vitto e alloggio sono totalmente esenti, mentre le altre spese anche non documentabili, ma analiticamente attestate dal dipendente, sono esenti fino a € 15,49 al giorno. Indennità di trasferta all'estero • L'indennità di trasferta è esente fino a € 77,47 al giorno. • Il sistema misto di indennizzo forfettario con rimborso a piè di lista di vitto o alloggio è esente fino a € 51,65 al giorno. • Il sistema misto di indennizzo forfettario con rimborso a piè di lista di vitto e alloggio è esente fino a € 25,82 al giorno. • Il sistema analitico di rimborso a piè di lista di vitto, alloggio e spese non documentabili: – le spese documentate di vitto e alloggio sono totalmente esenti, mentre le altre spese anche non documentabili, ma analiticamente attestate dal dipendente, sono esenti fino a € 25,82 al giorno. Esempio 1 <i>Si ipotizzi il caso di un impiegato I livello Ccnl Commercio Confcommercio che si reca in trasferta in Italia per 4 giorni, pernottando fuori sede. L'azienda applica ai dipendenti in trasferta il regime di rimborso forfettario.</i> <i>Il lavoratore ha anticipato per conto del datore di lavoro le spese di acquisto del biglietto del treno pari a € 128; pertanto, le stesse gli vengono rimborsate con sistema a piè di lista, ovvero dietro presentazione del biglietto del treno stesso.</i> <i>Il lavoratore ha fatto richiesta di non applicare le detrazioni per lavoro dipendente.</i>
-------------	---

Dentro il Ccnl Terziario

Busta paga

PAGA BASE		CONTINGENZA		SCATTI D'ANZIANITA'		AD PERSONAM		PREMIO PRODUZIONE		EDR-VARIE 1		VARIE 2		VARIE 3			
1.708,49		537,52								2,07							
														TOTALE			
														2.248,08			
CODICE		DESCRIZIONE						QUANTITA'		VALORE BASE		COMPETENZE		TRATTENUTE			
001		RETRIBUZIONE						26		86,46462		2.248,08					
030		INDENNITÀ DI TRASFERTA						4		172,92924		691,72					
040		RIMBORSI SPESE VIAGGIO						1		128,00		128,00					
1001		TRASFERTA ESENTE						(4)		(46,48)		(185,92)					
IMP PREVIDENZIALE		CTR PREVIDENZ		IMP IVS AGGIUNT		CTR AGG IVS		IMP ALTRI		CTR ALTRI				TOT CTR PREVID			
2.754,00		253,09												253,09			
IMP PREVIDAI		CTR PREVIDAI								CTR FASI				TOT CONTRIBUTI			
	IMP FISCALE		IRPEF LORDA		DETRAZ. LAVORO		DETRAZ. FAMIL.		IRPEF NETTA				RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA		
M	2.500,79		643,63						643,63						643,63		
A															IRPEF TASS SEP		
	GG	DETRAZ. LAV.		ULTER. DETRAZ.		DETRAZ. CONIUGE		DET. FIGLI		DET.FIGLI < 3 AA		DET. ALTRI FAM.					
M														TOTALE COMPETENZE		TOTALE TRATTENUTE	
A														3.067,80		896,72	
IMP TFR 1.1.2001		IMP ALTRE		IMPOSTA 1.1.2001		IMP TFR 31.12.2000		IMPOSTA 31.12.2000		%		ARROT		NETTO A PAGARE			
	HH/GG	IMPONIBILE		ACCANT		CTR 0,5%		TFR AI FONDI P.		ACCANT NETTO		IMPONIBILE INAIL					
TFR														2.171,08			
ABI CAB																	
NOTE								FIRMA				PERIODO PAGA		OTTOBRE 2018			

Indennità di trasferta

Come previsto dal Ccnl Commercio Confcommercio al lavoratore inviato in trasferta con pernottamento fuori sede viene riconosciuta una diaria pari a 2/26esimi della retribuzione globale di fatto. Per effettuare tale calcolo quindi prendiamo tutti gli elementi fissi della retribuzione e dividiamo tale importo per 26 e poi lo moltiplichiamo per 2:

$(1.708,49 + 537,52 + 2,07) / 26 \times 2 = € 172,92924 =$ indennità di trasferta giornaliera.

L'indennità di trasferta corrisposta è esente dal punto di vista previdenziale e fiscale nel limite del valore giornaliero di € 46,48, non essendovi stato da parte del datore di lavoro alcun rimborso delle spese di vitto e alloggio.

Pertanto, l'indennità di trasferta giornaliera imponible dal punto di vista fiscale e previdenziale sarà pari alla differenza tra 172,92924 e 46,48:

$(172,92924 - 46,48) = € 126,44924.$

Spese di viaggio

Le spese di trasporto con treno, poiché sono rimborsate con il sistema detto a piè di lista, ovvero dietro presentazione del biglietto del treno, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente e risultano quindi esenti sia sotto l'aspetto previdenziale che fiscale.

Si ipotizzi il caso di un impiegato il livello Ccnl Commercio Confcommercio che si reca in trasferta in Italia per 4 giorni, pernottando fuori sede. L'azienda applica ai dipendenti in trasferta il regime di rimborso analitico. Il lavoratore ha speso € 360 per l'alloggio in hotel e € 195 per il vitto.

Il lavoratore ha anticipato per conto del datore di lavoro le spese di acquisto del biglietto del treno pari a € 128; pertanto, le stesse gli vengono rimborsate con sistema a piè di lista, ovvero dietro presentazione del biglietto del treno stesso.

Il lavoratore ha fatto richiesta di non applicare le detrazioni per lavoro dipendente.

Esempio 2

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
1.708,49	537,52				2,07		
TOTALE							2.248,08
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE		
001	RETRIBUZIONE	26	86,46462	2.248,08			
031	RIMBORSO SPESA TRASFERITA	4	555,00	555,00			
040	RIMBORSI SPESE VIAGGIO	1	128,00	128,00			
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID	
2.248,00	206,59					206,59	
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI				CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA
M 2.041,49	501,20			501,20			501,20
A							IRPEF TASS SEP
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	
M							TOTALE COMPETENZE
A							TOTALE TRATTENUTE
							2.931,08
							707,79
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	2.223,29
TFR							
ABI CAB							
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA	OTTOBRE 2018

Spese durante la trasferta

Col metodo del rimborso analitico, dietro presentazione di documenti giustificativi delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore, l'azienda erogherà al dipendente gli importi anticipati dal lavoratore per conto della ditta; tali importi rimangono totalmente esenti dal punto di vista previdenziale e fiscale. Pertanto l'intero importo delle spese per vitto e alloggio verrà rimborsato al dipendente:

$$(360,00 + 195,00) = € 555,00.$$

Spese di viaggio

Le spese di trasporto con treno, essendo rimborsate con il sistema detto a piè di lista, ovvero dietro presentazione del biglietto, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente e risultano quindi esenti sia sotto l'aspetto previdenziale che fiscale.

Assegno di ricollocazione e agevolazioni contributive

Bartolomeo La Porta - *Consulente del lavoro*

Cos'è l'assegno di ricollocazione e quali sono le sue finalità? Quali sono i benefici fiscali, contributivi e previdenziali? Cos'è il servizio di assistenza alla ricollocazione? Cosa s'intende per accordo di ricollocazione? Quali sono i benefici per il lavoratore e per il datore di lavoro?

Assegno di ricollocazione

L'art. 23, D.Lgs. n. 150/2015 prevede che ai disoccupati percettori della Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi, è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato, previsto dall'art. 20, c. 1, del medesimo decreto, ovvero mediante la procedura telematica di cui all'art. 20, c. 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, 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.

Finalità

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 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 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.

Servizio di assistenza

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 un'offerta di lavoro congrua, al fine dell'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 21, c. 7 e 8, D.Lgs. n. 150/2015;
- 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 6 mesi.

Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione sono definite con delibera del 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;