

ADR CIGS
ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

**Assegno di ricollocazione
CIGS**

Guida Pratica
per l'azienda che assume
il destinatario dell'AdR CIGS

Versione 1 del 04/08/2020

Il documento è stato elaborato con il supporto di Anpal Servizi SpA, con risorse del Piano Operativo rimodulato ANPAL Servizi 2017-2021, nell'ambito del Piano integrato cofinanziato con il PON FSE SPAO 2014-2020 a titolarità ANPAL.

Linea 3 – Governance e attuazione di politiche attive del lavoro a livello nazionale, incluso il consolidamento dell'Assegno di Ricollocazione e l'adozione di indirizzi comuni sui servizi e sulle politiche del lavoro.

Indice del documento

PREMESSA	5
INTRODUZIONE	6
1. ADR CIGS: COSA È E COME FUNZIONA	8
2.L'AZIENDA CHE ASSUME: GLI INCENTIVI	10
2.1 TIPOLOGIE DI CONTRATTO ED INCENTIVI	12
2.2 I CRITERI GENERALI PER ACCEDERE AGLI INCENTIVI	14
2.3 AVVERTENZE PER ACCEDERE AGLI INCENTIVI	16
3.ADR CIGS: UN PROCESSO VIRTUOSO IN OTTICA WIN-WIN	16
3.1 LE AZIONI E GLI OBIETTIVI DEGLI ATTORI CHE PORTANO A COMPIMENTO IL "SUCCESSO OCCUPAZIONALE"	17
3.2 I BENEFICI PER L'AZIENDA CHE ASSUME	21
4.FOCUS SUL LAVORATORE: ATTIVATO E MOTIVATO	23
4.1 IL PROGRAMMA DI RICERCA INTENSIVA	25
5. FOCUS SUL SOGGETTO EROGATORE: IL VANTAGGIO DI UN SUPPORTO	26
NUMERI E RIFERIMENTI UTILI	31
ACRONIMI.....	32
GLOSSARIO	33

PREMESSA

Questa guida pratica sulla gestione dell'Assegno di ricollocazione anticipato per i percettori di cassa integrazione guadagni straordinaria (d'ora in poi "AdR CIGS"), ai sensi dell'articolo 24-bis del D.Lgs. 148/2015, come introdotto dall'articolo 1 comma 136 della Legge n. 205/2017, fa parte di una collana di approfondimenti elaborata con la finalità di supportare i diversi attori coinvolti nell'attuazione della misura.

Nella collana rientrano i *Tutorial* per capire meglio i processi di lavoro connessi all'uso del sistema informativo, gli *Upgrade* che si focalizzano su alcuni aspetti specifici della gestione della misura e, appunto, le ulteriori *Guide pratiche*.

Questo documento, in particolare, è pensato per fornire un pratico approfondimento alle aziende che avessero in programma l'assunzione di un lavoratore in CIGS destinatario della misura di AdR CIGS, allo scopo di evidenziare gli elementi principali di vantaggio nell'accedere agli incentivi che la misura prevede.

Tutta la documentazione è resa disponibile online ed è sottoposta a *versioning*.

I materiali sono predisposti da Anpal Servizi S.p.a. con il finanziamento del PON-SPAO.

INTRODUZIONE

L'Assegno di ricollocazione, introdotto dall'articolo 23 del D.lgs. 150/2015, è una misura di politica attiva del lavoro rivolta a specifiche platee di destinatari.

In prima applicazione, l'Assegno ha riguardato i soggetti disoccupati, percettori della NASpl da almeno 4 mesi, che ne hanno fatto richiesta; in seguito ha visto includere tra i potenziali destinatari, dal 2018, i percettori di CIGS, a seguito del cosiddetto "Accordo di ricollocazione".

Quindi, da gennaio 2019, l'introduzione del reddito di Cittadinanza (D.L. 4 /2019), ha destinato l'Assegno, fino al 31 dicembre 2021, ai beneficiari del Reddito di Cittadinanza, sospendendone, fino alla medesima data, l'erogazione ai disoccupati percettori della NASpl.

L'AdR CIGS è, quindi nello specifico, una misura nazionale di politica attiva del lavoro, coordinata dall'ANPAL, rivolta ai percettori di CIGS, introdotta con l'articolo 24-bis del D. Lgs. 148/2015, prevista dall'articolo 1 comma 136 della Legge 205/2017 (Legge di bilancio per il 2018). L'AdR CIGS prevede un servizio personalizzato per la ricerca intensiva di nuova occupazione in tempi brevi a vantaggio dei lavoratori facenti capo ad aziende coinvolte in processi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale, per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale.

La procedura di consultazione sindacale prevista in questi casi, può 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.

Nel caso di aziende che abbiano sottoscritto tale Accordo di ricollocazione con relativo Piano, il lavoratore che appartiene agli ambiti aziendali e ai profili professionali a

rischio esubero può scegliere di prenotare l'Assegno di ricollocazione, che gli verrà assegnato da ANPAL dopo opportune verifiche.

Il lavoratore dovrà anche scegliere di sua iniziativa il soggetto erogatore e la sede operativa presso cui ricevere il servizio di assistenza alla ricollocazione: la scelta potrà essere fatta tra i Centri per l'Impiego o gli operatori accreditati ai servizi per il lavoro. In questa fase quindi il lavoratore ha la libertà di scegliere il soggetto da cui ottenere il servizio alla ricollocazione, che prevede da una parte la sua attivazione e partecipazione al processo, dall'altra la messa in disponibilità delle migliori tecniche da parte del soggetto erogatore nell'accompagnarlo verso il lavoro.

L'AdR CIGS, pertanto, è uno strumento che aiuta il lavoratore a migliorare le possibilità di ricollocarsi nel mercato del lavoro, attraverso un'assistenza intensiva alla ricerca di una nuova occupazione fornita da un operatore pubblico o privato scelto dal lavoratore stesso.

Si parte dal sistema di incentivazione per il datore di lavoro che inizia un rapporto di lavoro con un destinatario AdR CIGS che sia stato coinvolto per servizio di assistenza intensiva.

Nel prosieguo della trattazione, dopo alcuni cenni generali sulle caratteristiche della misura, è proposto un approfondimento rispetto al ruolo giocato dai singoli attori coinvolti nella sua attuazione.

Vengono anche evidenziati i benefici previsti per ciascun attore che sinergicamente possono coadiuvare il successo occupazionale, costituendo, sia direttamente che indirettamente, un vantaggio per l'azienda che assume il lavoratore destinatario di AdR CIGS.

1. AdR CIGS: cosa è e come funziona

(A chi) La misura di politica attiva "AdR CIGS" (ex art. 24-*bis* del D.lgs. 148/ 2015) è attivabile quando si verifica la sussistenza delle **seguenti condizioni:**

- lavoratore in CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale;
- appartenente a profilo professionale e ambito aziendale dichiarato da azienda a rischio esubero;
- dipendente di azienda che ha sottoscritto con parti sociali uno specifico Accordo di ricollocazione in sede di apertura procedura CIGS.

(Cosa) Nello specifico l'Assegno di ricollocazione CIGS è una somma che va da 250 a 5.000 euro spendibile presso un operatore della rete dei servizi per il lavoro per facilitare il reinserimento lavorativo, graduata a seconda del profilo personale di occupabilità del lavoratore e del tipo di contratto ottenuto. È un importo da utilizzare per ottenere un servizio personalizzato per la ricerca di nuova occupazione presso i Centri per l'Impiego o gli operatori accreditati ai servizi per il lavoro.

L'importo dell'Assegno quindi non viene riconosciuto al lavoratore destinatario dell'Assegno, ma al soggetto che fornisce al lavoratore destinatario dell'AdR il servizio di assistenza alla ricollocazione. Il riconoscimento dell'importo dell'AdR avviene a risultato, cioè quando e se si realizza il successo occupazionale.

(Quando) L'attribuzione dell'AdR si definisce **anticipata**, in quanto il lavoratore quando ne fa richiesta è ancora impiegato presso l'azienda, ma in CIGS, quindi usufruirà del supporto alla ricollocazione anticipatamente rispetto alla fuoriuscita dal rapporto di lavoro.

(Come) L'Assegno di ricollocazione è richiesto dal lavoratore avente diritto ad ANPAL (nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21,

co. 2 e 3, del D.Lgs. 148/2015). Dopo l'attribuzione da parte di ANPAL e la scelta operata dal lavoratore del soggetto pubblico o privato (Centro per l'Impiego o soggetto accreditato ai servizi per il lavoro) da cui farsi assistere, garantisce al lavoratore in CIGS un percorso personalizzato di accompagnamento al lavoro che consiste di due attività:

1) Assistenza alla persona e tutoraggio, prevede l'assegnazione di un tutor per sostenere in modo continuativo il lavoratore in tutte le attività necessarie ad aumentarne la capacità di orientamento e il grado di occupabilità, come attività orientative, formative, eventuali tirocini;

2) Ricerca intensiva di opportunità occupazionali, finalizzata all'analisi e ricerca di opportunità occupazionale e promozione del profilo del lavoratore ai potenziali datori di lavoro, sia da parte del soggetto erogatore che direttamente dal lavoratore; la selezione dei posti vacanti, l'assistenza alla preselezione e alle prime fasi di inserimento in azienda.

Il lavoratore è guidato dalla definizione con il soggetto erogatore di un preciso piano di attività, il **PRI (Programma di Ricerca Intensiva)**, che è vincolante per il lavoratore. Tale pianificazione deve essere coerente con quanto indicato nell'Accordo di ricollocazione e con la eventuale residua attività lavorativa ancora in capo al lavoratore, dovendo necessariamente svolgersi al di fuori dell'orario ad essa riservato. *(Il PRI deve essere perfezionato entro 14 giorni dalla data di svolgimento del primo appuntamento).*

(Per quanto tempo) I tempi di durata del servizio sono corrispondenti a quelli previsti per la durata del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi (180 giorni solari); decorrono dalla data del primo appuntamento svolto dal il lavoratore con l'ente erogatore.

Il servizio di assistenza intensiva può continuare **oltre la fine del trattamento straordinario di integrazione salariale**, nel caso in cui non sia stato utilizzato l'intero ammontare dell'Assegno entro la fine della CIGS, fino a ulteriori 12 mesi, previo accordo tra il lavoratore e il soggetto erogatore e richiesta di proroga.

Il servizio si sospende nel caso di **assunzione a termine**, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo la conclusione del rapporto di lavoro se avviene entro 6 mesi.

(Per quale obiettivo) L'obiettivo della misura è la ricollocazione del lavoratore, che deve avvenire entro i termini previsti di durata del servizio di assistenza intensiva, perché porti alla maturazione dei benefici economici per tutti i soggetti coinvolti:

- azienda che assume;
- lavoratore;
- soggetto erogatore.

INFO UTILI

Soggetto erogatore: è il soggetto, pubblico o privato, responsabile dell'erogazione del servizio di assistenza alla ricollocazione (se il lavoratore decide di rivolgersi a un Centro per l'Impiego, il soggetto erogatore è la **Regione** di riferimento; se il lavoratore decide invece di rivolgersi a una filiale di un'agenzia per il lavoro, il soggetto erogatore è l'agenzia per il lavoro; se sceglie un Consulente del Lavoro, il soggetto erogatore è la **Fondazione Consulenti per il Lavoro**).

Sede operativa: è, invece, la sede fisica (CPI, filiale dell'agenzia per il lavoro, ecc.) del soggetto erogatore in cui vengono materialmente svolte le attività e che quindi si occupa di erogare il servizio al lavoratore destinatario dell'AdR CIGS.

2.L'azienda che assume: gli incentivi

Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS beneficiari dell'Assegno di ricollocazione spettano (Legge 205/2017, art. 1, comma 136):

- ai **datori di lavoro privati**, imprenditori e non imprenditori, compresi i datori di lavoro del settore agricolo;

- in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato.

Il beneficio economico si sostanzia in un esonero contributivo del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui, rivalutati annualmente in base all'indice ISTAT.

La Circolare INPS n. 77 del 27/06/2020 ha chiarito che **l'incentivo è compatibile con altre forme di incentivo all'occupazione.**

Nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta, è cumulabile con altre riduzioni previste dalla normativa vigente, citando le più diffuse per cui non sono previsti divieti di cumulabilità:

- incentivo per l'assunzione di **lavoratori con più di 50 anni** di età disoccupati da oltre dodici mesi;
- incentivo per l'assunzione di **donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi;
- incentivo per l'assunzione di **donne prive di impiego** da **almeno sei mesi** e appartenenti a particolari **aree o settori economici o professioni**, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della Legge 92/2012.

L'esonero contributivo è, inoltre, cumulabile con gli incentivi che assumono **natura economica**, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei **lavoratori disabili** che è subordinato al rispetto del requisito dell'**incremento occupazionale** (art. 13 Legge 68/1999, modificato dall'articolo 10 D.lgs. 151/2015);
- l'incentivo all'assunzione di **beneficiari** del trattamento **NASpi**, subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "**de minimis**", pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per la durata residua del

trattamento (art. 2, c. 10-*bis* Legge 92/2012, modifiche v. art. 24 c. 3 D.lgs. 150/2015).

2.1 Tipologie di contratto ed incentivi

La **durata dell'esonero** contributivo descritto varia in funzione del tipo di contratto di **lavoro subordinato** offerto al lavoratore: **fino a 12 o fino a 18 mesi**.

La norma, con la finalità di favorire una più ampia occupabilità del lavoratore, ha previsto l'accesso agli incentivi per una gamma estesa di tipologie contrattuali.

Sono ammissibili infatti contratti:

- **a tempo indeterminato**
- **a tempo determinato**
- **somministrazione**
- **apprendistato**
- **subordinato con cooperativa di lavoro**

Non sono ammissibili:

- contratti di lavoro domestico
- contratti di lavoro intermittente
- prestazioni di lavoro occasionale (art. 54-*bis* del D.L. 50/2017)

È ovviamente mantenuta la premialità maggiore per l'instaurazione di un contratto a **tempo indeterminato**.

La durata degli sgravi infatti è prevista per una durata non superiore a:

- 18 mesi se l'assunzione avviene a tempo indeterminato;
- 12 mesi se si assume a termine, più altri 6 mesi (sempre complessivamente non superiori a 18 mesi) in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione a termine, gli incentivi spettano per il periodo di effettiva durata contrattuale e comunque non oltre un periodo di 12 mesi, se interviene la trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato, si aggiungono altri 6 mesi di godimento degli sgravi contributivi, dal momento della trasformazione per un totale che, quindi, non può superare comunque i 18 mesi.

Gli sgravi contributivi sono dovuti con le stesse durate anche quando il contratto ha natura **di somministrazione**, ma si ricorda che in questo caso comunque i **benefici per il datore** sono trasferiti **in capo all'utilizzatore** (Art. 31, comma 1, lettera e del D.lgs. 150/2015).

Anche la tipologia di orario ammessa per le varie tipologie contrattuali va nella direzione della più ampia estensione, quindi prevista anche per i rapporti a tempo parziale.

Si sottolinea che l'assunzione può avvenire anche con **contratto di apprendistato**, nel rispetto della normativa declinata dal D. lgs. 81/2015, e attraverso contratti di **lavoro subordinato** instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto **con una cooperativa di lavoro** ai sensi della Legge 142/2001.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ORARIO	DURATA MASSIMA
Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	FT/PT	18 mesi
Contratto a termine	FT/PT	12 mesi
Contratto a termine con trasformazione a TI	FT/PT	+6 mesi
Contratto di somministrazione a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	FT/PT	18 mesi
Contratto di somministrazione a termine	FT/PT	12 mesi

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ORARIO	DURATA MASSIMA
Contratto di somministrazione a termine con trasformazione a TI	FT/PT	+6 mesi

2.2 I criteri generali per accedere agli incentivi

Gli incentivi destinati a chi assume personale in CIGS destinatario di AdR si applicano a tutti i **datori di lavoro privati** che ottemperino alla **condizione specifica ossia** che l'impresa non abbia assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere (vedi anche sul punto circolare INPS n. 77 del 27 giugno 2020).

Fermo restando questa pre-condizione per le aziende ammissibili, dal momento che il beneficio assume la natura tipica di incentivo all'occupazione, devono comunque essere rispettati tutti i criteri generali che le norme hanno previsto per beneficiare di agevolazioni alle assunzioni (Legge 92/2012 art. 4; D.Lgs150/2015 art. 31):

- l'assunzione non deve costituire attuazione di un **obbligo preesistente**, a norme di legge o di contrattazione collettiva (anche se l'assunzione avviene con contratto di somministrazione);
- l'assunzione **non deve violare il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (anche se l'assunzione avviene con contratto di somministrazione);
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non devono avere in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- l'assunzione **non deve riguardare** lavoratori **licenziati**, nei sei mesi precedenti, da **un datore di lavoro** che al momento del licenziamento presenti **assetti proprietari** sostanzialmente **coincidenti con quelli del datore di lavoro** che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore).

Devono essere in ogni caso rispettate le norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria da parte del datore di lavoro che assume, specificamente (art 1, comma 1175, legge 296/2006):

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (**DURC**);
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a **tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge**;
- **rispetto degli accordi e contratti collettivi** nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si ricorda, infine, che per determinare il **diritto agli incentivi e** per la definizione **della loro durata**:

- si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o in somministrazione di lavoro;
- non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Per approfondimento ed ogni **ulteriore** dettaglio in merito, si veda [circolare INPS n. 77 del 27/06/2020](#).

2.3 Avvertenze per accedere agli incentivi

Il datore di lavoro, ai fini del riconoscimento del contributo economico per l'assunzione del lavoratore in CIGS, deve inoltrare all'INPS apposita istanza telematica per l'ammissione all'agevolazione.

L'istanza può essere inoltrata successivamente all'assunzione del lavoratore e alla presentazione della conseguente Comunicazione obbligatoria.

L'azienda che assume il lavoratore ha quindi il solo onere di relazionarsi con INPS.

Prima di procedere all'assunzione del lavoratore, l'azienda, per verificare l'incentivabilità dell'assunzione, può avere nel soggetto erogatore un supporto per gli elementi desumibili da:

- quanto inserito su MyANPAL da parte della sede operativa il durante il servizio di assistenza intensiva, condizione principale per permettere al nuovo datore di lavoro del lavoratore destinatario di AdR CIGS di avere l'incentivo;
- verifica della più generale incentivabilità del lavoratore.

3. AdR CIGS: un processo virtuoso in ottica win-win

La misura AdR CIGS è predisposta per favorire il coinvolgimento attivo nel processo di ricollocazione di quanti siano beneficiari di CIGS e in situazione di rischio espulsione dal mercato del lavoro, garantendo loro un supporto alla ricollocazione prima ancora che entrino in stato di disoccupazione, agendo quindi in anticipo rispetto alla fuoriuscita dall'azienda.

L'erogazione del servizio di assistenza intensiva da parte del CPI o del soggetto accreditato ai servizi per il lavoro prevede infatti un processo di facilitazione e guida verso **l'autonoma attivazione del lavoratore**, che si assume la responsabilità di azioni concrete per favorire la propria occupabilità.

Il pieno **successo della misura** si realizza attraverso **l'assunzione del lavoratore** da parte di un nuovo datore di lavoro, individuato quindi grazie all'attività del soggetto erogatore diretta verso le aziende, o per effetto della ricerca di nuove opportunità occupazionali svolta dal lavoratore "attivato".

3.1 Le azioni e gli obiettivi degli attori che portano a compimento il "successo occupazionale"

Il risultato occupazionale si realizza quindi grazie alla convergenza di intenti dei tre attori che realizzano l'incontro domanda-offerta e che, di conseguenza, creano le condizioni per raggiungere l'obiettivo dell'assunzione del destinatario:

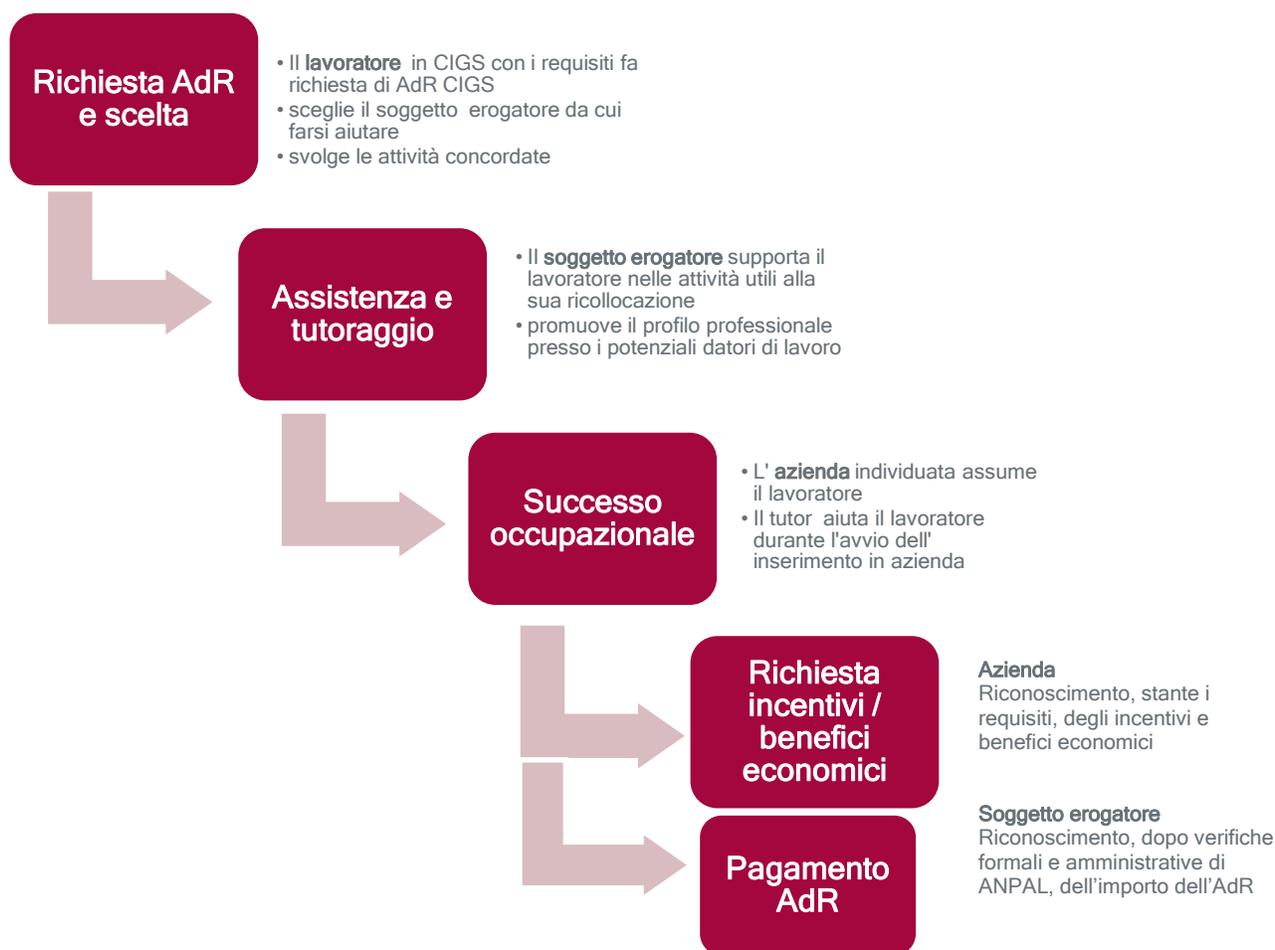
- il lavoratore;
- l'azienda che assume;
- il soggetto erogatore (Centro per l'Impiego o soggetto accreditato).

Il lavoratore in CIGS volontariamente decide di usufruire della misura e svolge le attività previste dal piano concordato con il soggetto erogatore che ha scelto.

Il soggetto erogatore, scelto dal lavoratore, identifica le attività di supporto all'occupabilità del lavoratore e ne pianifica la realizzazione insieme alla promozione del profilo professionale ai potenziali nuovi datori di lavoro.

L'azienda, che ha pianificato l'intenzione di assumere un nuovo dipendente e ha esplicitato il fabbisogno, riceve il profilo del lavoratore in questione (da un soggetto

accreditato o direttamente dal lavoratore attivato nella ricerca), lo valuta e decide di procedere all'assunzione.



Quando da questo incrocio domanda-offerta scaturisce un contratto di assunzione per il lavoratore presso un nuovo datore di lavoro, si realizza il compimento di un processo virtuoso in cui tutti raggiungono l'obiettivo:

- il **lavoratore**, che è coinvolto in una transizione lavorativa in costanza di rapporto di lavoro;

- **l'azienda**, che ricopre una posizione vacante tramite l'assunzione di un lavoratore motivato a costruirsi un nuovo futuro professionale e che, di conseguenza, beneficia degli incentivi previsti;
- il **soggetto erogatore**, che raggiunge con il successo occupazionale il diritto al pagamento dell'assegno;
- la **rete dei servizi per le politiche del lavoro**, coordinata da **ANPAL**, in quanto la misura di politica attiva ha avuto successo nel contrasto del rischio di disoccupazione;
- **l'azienda in CIGS**, che ha ridotto l'impatto della dichiarazione di esuberi, agendo nella direzione del raggiungimento del recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o alle riduzioni di orario (il lavoratore entra nel computo dei lavoratori riassorbiti).

L'ottica WIN-WIN con cui la misura di politica attiva AdR CIGS è stata disegnata, guida alla convergenza degli obiettivi dei singoli attori verso **l'occupazione del lavoratore**, attraverso una **premieria economica** prevista per tutti i soggetti coinvolti:

- l'azienda che assume, attraverso uno sgravio contributivo;
- il lavoratore, motivato a "fare il salto" da un doppio beneficio (facilitazione fiscale e un "bonus rioccupazione");
- il soggetto erogatore, quando è autore dell'incontro tra azienda e lavoratore per la sua attività di promozione del profilo del lavoratore, che incassa da ANPAL l'importo dell'assegno di ricollocazione, pagato a successo e graduato in funzione del tipo ed eventuale durata contratto.

Essenziali per l'avvio della misura e per la riscossione dei benefici in caso di successo, ci sono inoltre gli attori istituzionali, esterni al processo di incrocio domanda-offerta: **ANPAL** ed **INPS**.

Ciascuno degli **attori** si relaziona per finalità e con modalità differenti, come di seguito tratteggiato, con l'uno o con l'altro o con entrambi.

Si relazionano ad **ANPAL**, ai fini dell'attivazione del processo di politica attiva del lavoro:

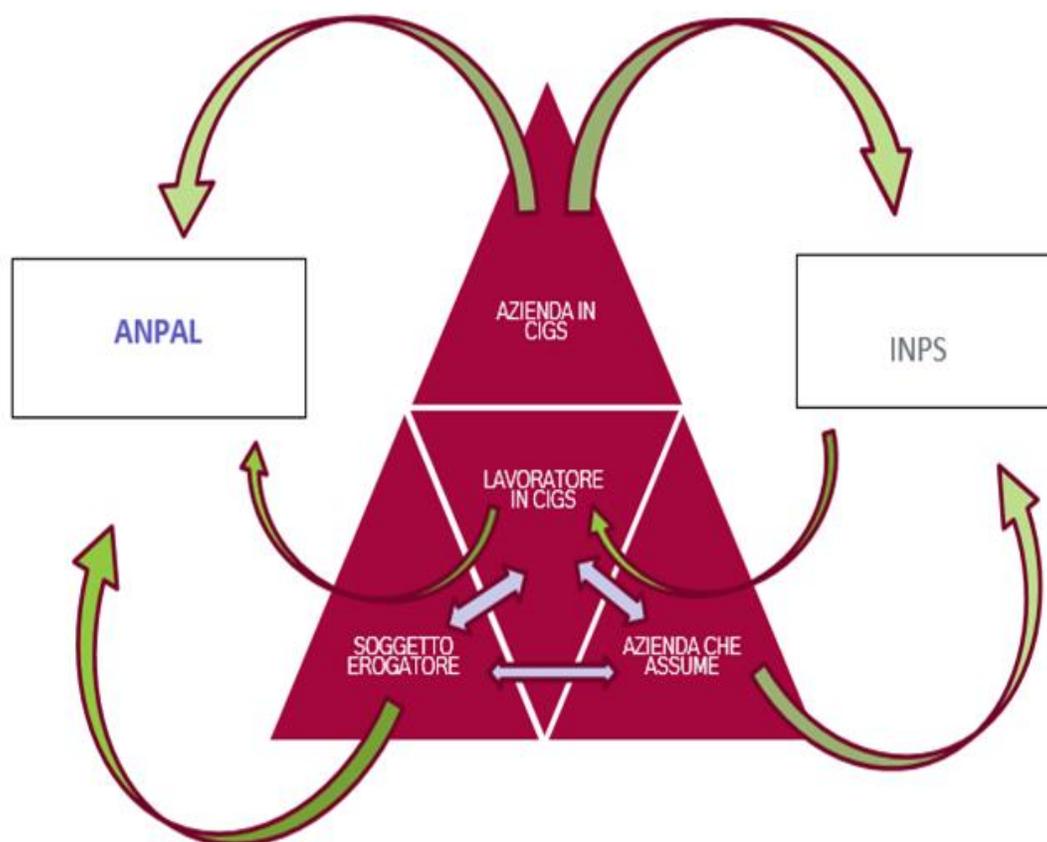
- l'azienda in CIGS, che invia il verbale di accordo CIGS, l'allegato accordo di Ricollocazione sottoscritto e l'elenco dei lavoratori, coinvolti nell'accordo CIGS, appartenenti alle aree aziendali e ai profili professionali a rischio esubero, nonché la matricola INPS dell'azienda;
- il lavoratore, che prenota e poi richiede, dopo conferma di ANPAL, l'AdR CIGS;
- il soggetto erogatore, che comunica le sedi presso cui è disponibile il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione e richiede il pagamento dell'AdR, raggiunto il successo occupazionale.

Si relazionano con **INPS**, ai fini del flusso del riconoscimento degli sgravi e degli incentivi legati all'AdR CIGS:

- il lavoratore che accede a un contributo, erogato direttamente da INPS, senza alcuna specifica richiesta. Tale contributo mensile è pari al 50 per cento del trattamento di integrazione salariale residuo, percepito durante il rapporto di lavoro in regime di CIGS (per fare ciò, al momento della registrazione a MyANPAL, comunica ad ANPAL - sempre su MyANPAL - l'iban per il riconoscimento del bonus e degli sgravi a suo favore);
- ANPAL, comunica all'INPS i nominativi dei lavoratori che hanno iniziato il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione previsto nell'assegno di ricollocazione;
- azienda che assume, ai fini del riconoscimento del contributo economico, inoltra all'INPS apposita istanza telematica per l'ammissione all'agevolazione.

L'azienda che assume il lavoratore ha quindi il solo onere di relazionarsi con INPS nell'accesso agli incentivi con la richiesta degli sgravi previsti. INPS accede a MyANPAL e verifica che la persona destinataria degli sgravi, abbia iniziato il rapporto di lavoro incentivato, quando il servizio di assistenza intensiva era in corso. Si precisa che sono

validi, ai fini dell'erogazione degli incentivi all'azienda e al lavoratore, anche i rapporti di lavoro non proposti direttamente dal soggetto erogatore dell'AdR.



3.2 I benefici per l'azienda che assume

L'azienda che si trova nelle condizioni di valutare ai fini dell'assunzione un lavoratore in CIGS destinatario di AdR deve considerare che ottiene una serie di vantaggi e benefici.

Benefici economici diretti:

- inserimento del lavoratore con importi di contribuzione a carico del datore di lavoro dimezzati per un periodo fino a 12 o 18 mesi, a seconda della natura del contratto.

Vantaggi correlati alla condizione del lavoratore che:

- è in **continuità lavorativa**, non è ancora uscito dal rapporto di lavoro, al netto della sospensione di attività in corso, che ha comunque lasciato il posto alle attività previste dal PRI;
- ha fatto un **atto volontario** nello scegliere l'assistenza intensiva alla ricollocazione, quindi è motivato all'individuazione di nuovo datore di lavoro;
- proviene da un'esperienza lavorativa che può essere anche di lunga durata;
- è stato soggetto a un percorso che ne facilita l'occupabilità, partendo anche da analisi e valutazione delle competenze;
- ha accesso a percorsi di **formazione** e riqualificazione professionale;
- è motivato a impegnarsi perché la ricollocazione sia **tempestiva** anche dai benefici economici che può ottenere rispetto al valore residuo dell'indennità CIGS.

Vantaggi correlati alla presenza del soggetto erogatore che:

- supporta il lavoratore nel seguire le attività previste per favorirne l'occupabilità, e fino all'inizio della nuova attività;
- analizza e verifica lo storico professionale e valuta le competenze del lavoratore;
- può essere strumento di utile confronto per le verifiche di conferma dell'incentivabilità del lavoratore.

4. Focus sul lavoratore: attivato e motivato

Per quanto tratteggiato in precedenza riguardo al processo di accesso ed erogazione della misura AdR CIGS, si può dire che il lavoratore attraverso il supporto del soggetto erogatore e per effetto delle previsioni della misura, si trova ad essere **attivato** e **motivato** alla ricollocazione.

Infatti:

- ha fatto un atto volontario nello scegliere di aderire al servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione (non vige alcun obbligo, ma viene offerta la facoltà di scelta);
- si è assunto l'onere di un impegno con il soggetto erogatore sottoscrivendo il PRI;
- ha intrapreso un processo di attivazione (tra le attività concordate nel Piano di Ricollocazione Individuale una parte fondamentale sono le operazioni di ricerca di opportunità lavorativa anche in autonomia);
- ha acquisito consapevolezza del proprio posizionamento rispetto alle richieste del mercato del lavoro, migliorando la focalizzazione degli obiettivi professionali (la ricerca delle offerte di lavoro è preceduta da un percorso, che il lavoratore svolge con il supporto del tutor, di analisi del profilo e valutazione delle competenze);
- viene motivato a impegnarsi con tempestività per una ricollocazione entro la chiusura della CIGS (previsto un bonus ricollocazione che può ottenere rispetto al valore residuo dell'indennità CIGS);
- per quanto non vi sia l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro congrua per i lavoratori ammessi all'AdR CIGS, il lavoratore viene messo nelle condizioni di garanzia di chiarezza e trasparenza rispetto alle offerte di lavoro proposte

(firma per presa visione l'offerta formalizzata di lavoro sottoposta dall'azienda per il tramite del soggetto erogatore).

L'obiettivo della misura di facilitare l'occupazione del lavoratore è perseguito aprendo l'incentivabilità ad assunzioni con ampio spettro di contratti (a tempo determinato, indeterminato, anche apprendistato e a scopo di somministrazione, subordinato in società cooperativa). Di fatto il fine ultimo è di **evitarne** il passaggio in stato di **disoccupazione** e/o inattività.

Il lavoratore infatti:

- permane in uno stato di continuità lavorativa, non è ancora uscito dal rapporto di lavoro, al netto della sospensione di attività in corso, che ha comunque lasciato il posto alle attività previste dal PRI;
- può accettare contratti di lavoro di durata inferiore a 6 mesi (180 giorni solari) che gli consentono di mantenere al termine la CIGS, non perdendo il diritto al servizio di assistenza intensiva finalizzato alla sua ricollocazione.

INFO UTILI

-È possibile attivare un nuovo rapporto di lavoro a **tempo determinato** - di durata **inferiore a 6 mesi** - e conservare contemporaneamente il rapporto di lavoro in regime di CIGS, se vi è compatibilità in termini di orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite massimo orario previsto per legge.

-È possibile la **cumulabilità del trattamento di CIGS** con i redditi derivanti da lavoro dipendente nei limiti definiti dalla Circolare INPS n. 130/2010.

-Il servizio di **assistenza intensiva si sospende** per una durata pari a quella del rapporto di lavoro, quindi riprende una volta cessato tale rapporto e comunque entro il termine di 6 mesi.

-In caso di proroga di contratto a termine che arrivi a raggiungere o superare i 180 giorni, il servizio di assistenza si chiude definitivamente al termine dei 6 mesi.

4.1 Il Programma di Ricerca Intensiva

Anche se il lavoratore destinatario dell'AdR CIGS proviene da un'esperienza lavorativa che può essere anche di lunga durata, il Programma di Ricerca Intensiva che condivide con il tutor del soggetto erogatore è costituito per **aumentarne l'occupabilità**, partendo da un *bilancio delle sue competenze* e da una valutazione delle *attività necessarie a ridurre l'eventuale distanza dal mercato del lavoro*.

Le attività possono essere di varia natura e avere contenuto di **orientamento** come di **formazione**, per aumentare la consapevolezza da parte del lavoratore delle proprie potenzialità e di come incrementarle e spenderle nel mercato.

Il tutor può prevedere in particolare anche **programmi di formazione e riqualificazione professionale**, se utili per incrementare le competenze del lavoratore, in funzione della valutazione delle competenze svolta. Tali programmi formativi non sono finanziati dall'assegno, ma possono comunque avvalersi di ulteriori finanziamenti pubblici.

La pianificazione e l'erogazione dei programmi di formazione e riqualificazione saranno tanto più efficaci quanto più ampia sarà la disponibilità di **condivisione** e pubblicizzazione dei dettagli delle **posizioni vacanti** da parte delle aziende potenziali datori di lavoro.

La *motivazione* alla ricollocazione tempestiva è sostenuta, come già scritto sopra, anche da **due benefici economici** previsti per il lavoratore.

5. Focus sul soggetto erogatore: il vantaggio di un supporto

Il soggetto erogatore, sia esso pubblico o privato, è lo strumento di consegna della misura al destinatario.

Il soggetto erogatore somministra al lavoratore, che lo ha liberamente scelto, il servizio di **supporto alla ricollocazione** tramite una variabile composizione di attività di Assistenza alla persona e tutoraggio e Ricerca intensiva di opportunità occupazionali, secondo le migliori tecniche che la sua sede operativa può mettere a disposizione.

Come descritto in precedenza si tratta di un programma di supporto personalizzato che parte dalla peculiarità dell'esperienza e delle competenze del lavoratore, che, come prima cosa, il tutor dovrà approfondire. Ogni attività di orientamento, di formazione individuale o di gruppo che sarà proposta al lavoratore dovrà essere verificata come svolta e consuntivata dal tutor, che ha anche l'onere di presidiare i meccanismi di condizionalità in capo al lavoratore.

Il **tutor** del soggetto erogatore costituisce anche indirettamente un *supporto* e una *garanzia* per l'azienda che assume in quanto:

- ha un punto di vista approfondito ed aggiornato rispetto alla storia del lavoratore, in funzione del livello di personalizzazione del servizio, e diventa un tramite affidabile per la valutazione della candidatura del lavoratore ad una posizione vacante presso l'azienda;
- supporta il lavoratore fino alle prime fasi di inserimento in azienda, anche con una sottoscrizione formale dell'offerta di lavoro proposta, di fatto facilitando anche il rapporto e lo scambio di informazioni con il lavoratore;

- costituisce una garanzia per la verifica dello **stato di pieno godimento della misura per il lavoratore** e quindi dell'applicabilità degli incentivi per il datore di lavoro (può stampare la ricevuta sullo stato dell'AdR assegnato al lavoratore dall'applicativo AdR CIGS sul sito MyANPAL);
- può verificare l'incentivabilità generale prevista per lo specifico lavoratore accedendo al servizio **INCENTIVABILITA'** sul sito MyANPAL (è consultabile dal singolo cittadino e dal soggetto erogatore in quanto Centro per l'Impiego, agenzie per il lavoro, o comunque soggetto iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati).

INFO UTILI:

Il tutor chiederà all'azienda i dati di anagrafica aziendale e i particolari della proposta lavorativa, comprensiva di livello di inquadramento, retribuzione lorda, orario di lavoro, descrizione del profilo professionale corrispondente, data prevista di assunzione.

Il soggetto erogatore, infatti, **deve far sottoscrivere formalmente l'offerta di lavoro** al lavoratore. Questa offerta non vincola il lavoratore ai sensi della misura, ma è un requisito essenziale ai fini del pagamento dell'AdR al soggetto erogatore, confermando il suo ruolo di mediazione in relazione all'assunzione del lavoratore.

L'attività del soggetto erogatore del resto ha una forte **focalizzazione nell'occupabilità del lavoratore**, in quanto la misura ha previsto il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione **prevalentemente a risultato occupazionale** ottenuto (art. 23, comma 7, lett. a, b e c D.Lgs. 150 /2015).

Solo in caso di mancato raggiungimento del risultato occupazionale e a determinate condizioni, l'importo dell'AdR è limitato ad una quota fissa, denominata Fee4Service, e correlata alle azioni minime realizzate nell'attivare il soggetto nel percorso di ricollocazione.

L'importo dell'Assegno di ricollocazione riconosciuto alla sede operativa in caso di successo occupazionale è in concreto calcolato, tra un valore minimo di 250 euro uno massimo di 5.000 euro, in base al *profiling* (indice di distanza dal mercato del lavoro) attribuito al lavoratore al momento del rilascio dell'Assegno e alla tipologia di contratto proposta e accettata; sono esclusi dal contributo AdR i rapporti lavorativi attivati autonomamente dal lavoratore.

Di seguito un breve schema di sintesi dei valori minimi e massimi per tipologia di contratto offerto.

Tipologia contrattuale	Valore minimo AdR (euro)	Valore massimo AdR (euro)
Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	1.000	5.000
Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	500	2.500
Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi (solo per le regioni “meno sviluppate”: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia)	250	1.250

In caso di contratto a tempo parziale - che in ogni caso non può essere inferiore al 50% del normale orario di lavoro - l'importo riconosciuto è riproporzionato.

Il processo di ricollocazione viene confermato, dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro, con la verifica del mantenimento della nuova attività lavorativa per un periodo minimo definito da ANPAL.

Nel caso si verifichi una mancata conservazione del posto di lavoro per il periodo minimo indicato (12 mesi nel caso di contratto a tempo indeterminato, 6 o 3 mesi per i contratti a termine, a seconda della relativa durata), è previsto il recupero degli importi eventualmente già versati al soggetto erogatore.

Quindi è interesse del soggetto erogatore seguire, anche dopo assunzione avvenuta, il buon esito del contratto del lavoratore, verificare con il datore di lavoro **l'eventualità di proroghe** al contratto iniziale, anche considerando eventuali **interventi di riqualificazione e formazione** del lavoratore ormai alle dipendenze dell'azienda, anche attraverso gli opportuni finanziamenti pubblici (circ. ANPAL n. 14/2018).

Dato il suo ruolo nell'applicazione della misura, il soggetto erogatore vede il riconoscimento economico quindi vincolato:

- ad un orario di lavoro con un minimo di consistenza (non inferiore al 50% del normale orario di lavoro);
- al perdurare dello stato di occupazione del lavoratore, quindi ad un valore di durata minima di contratto a termine e ad una durata minima in generale della permanenza del lavoratore nel contratto sottoscritto.

Nella tabella sottostante si evidenzia il confronto tra la premialità degli incentivi previsti per l'azienda che assume rispetto al riconoscimento del successo occupazionale che la misura prevede per il soggetto erogatore.

Tipologia contratto	Incentivabile per azienda (SÌ/NO)	AdR riconosciuto al soggetto erogatore (SÌ/NO)
Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%)
Contratto a termine	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%) - Min 6 mesi - Min 3 mesi (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia)
Contratto a termine con trasformazione a TI	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%)

Tipologia contratto	Incentivabile per azienda (SÌ/NO)	AdR riconosciuto al soggetto erogatore (SÌ/NO)
Contratto di somministrazione a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%)
Contratto di somministrazione a termine	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%) Min 6 mesi Min 3 mesi (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia)
Contratto di somministrazione a termine con trasformazione a TI	SÌ (FT/PT)	SÌ (FT/PT min 50%)

NUMERI E RIFERIMENTI UTILI

Per sapere di più sull'Assegno di Ricollocazione CIGS e sulle politiche attive del lavoro, compreso gli incentivi, vai al sito istituzionale di ANPAL:

www.anpal.gov.it

Per consultare le FAQ (domande più frequenti) sull'AdR CIGS clicca su:

<https://www.anpal.gov.it/faq>

Se hai dubbi o hai bisogno di ulteriori chiarimenti, puoi contattare il "Numero Unico Lavoro" attivato da ANPAL, tramite telefono o e-mail, specificando che la richiesta riguarda l'AdR CIGS:

800.00.00.39 - info@anpal.gov.it

ACRONIMI

AdR: Assegno di ricollocazione

AdR CIGS: Assegno di ricollocazione anticipato per i percettori di cassa integrazione guadagni straordinaria

ANPAL: Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro

CF: Codice fiscale

CIGS: cassa integrazione guadagni straordinaria

CPI: Centro per l'impiego

FAQ: Domande più frequenti

FT: full time

INPS: Istituto nazionale di previdenza sociale

NASpi: Nuova assicurazione sociale per l'impiego

PRI: Programma di ricerca intensiva

PT: part-time

GLOSSARIO

Assegno di ricollocazione: misura di politica attiva del lavoro di cui all'art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2015. È un assegno individuale, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro, al fine di ottenere un servizio personalizzato di assistenza intensiva alla ricollocazione.

Assegno di ricollocazione anticipato per i percettori di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (AdR CIGS): assegno di ricollocazione espressamente destinato ai lavoratori beneficiari di trattamenti di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale, senza previsione di pieno recupero occupazionale, nel caso in cui sia stato sottoscritto tra impresa e rappresentanze sindacali apposito Accordo di ricollocazione che preveda un Piano di ricollocazione dei lavoratori, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. Segue la disciplina dell'Assegno di ricollocazione, per quanto non espressamente derogato dall'art. 24-bis del Decreto Legislativo n. 148/2015.

Centro per l'Impiego competente per territorio: Centro per l'Impiego nel cui territorio insiste il domicilio del destinatario dell'AdR CIGS.

Destinatario dell'AdR CIGS: la persona cui è rilasciato l'assegno di ricollocazione CIGS, a seguito domanda volontaria rivolta ad ANPAL.

Disoccupato: soggetto privo di impiego che dichiara, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13 Decreto Legislativo n. 150 del 2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Fee4Service: quota riconosciuta al soggetto erogatore, al ricorrere dei presupposti definiti da ANPAL, in caso di mancato raggiungimento del successo occupazionale, in relazione al servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione con individuazione del Tutor e definizione del Programma di Ricerca Intensiva. Il valore del Fee4Services e le relative regole per il riconoscimento sono stabiliti dalla Delibera ANPAL n. 14/2018 e ss.mm.ii.

Indice di profilazione (*profiling*): indicatore che esprime la distanza del disoccupato e/o del soggetto in cerca di occupazione dal mercato del lavoro, basato su variabili relative al profilo del lavoratore. Valore compreso tra 0 -probabilità nulla di restare disoccupato nei successivi 12 mesi- e 1 -probabilità massima di restare disoccupato nei successivi 12 mesi. L'indice numerico è determinante ai fini del calcolo dell'importo dell'Assegno di ricollocazione insieme alla tipologia di contratto lavorativo.

MyANPAL: scrivania digitale di ANPAL, che permette agli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro l'accesso a tutte le funzionalità e ai servizi digitali di ANPAL per la gestione delle pratiche amministrative, ma anche ai servizi dedicati alla formazione tra cui Manuali tecnici, Guide pratiche, FAQ e Tutorial.

Programma di Ricerca Intensiva (PRI): è il documento con cui si traccia l'insieme delle attività pianificate, concordate e svolte dal destinatario dell'Assegno con la sede operativa del soggetto erogatore. Il sistema informativo acquisisce le informazioni, tramite apposita funzionalità resa disponibile all'operatore della sede operativa scelta dal destinatario.

Sede operativa: sede del soggetto erogatore prescelta dal destinatario per l'erogazione del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione previste dall'Assegno di ricollocazione. È la sede in cui sono materialmente svolte le attività

indirizzate al destinatario. Può non coincidere con la sede legale del soggetto erogatore.

Servizio di assistenza alla ricollocazione: servizio di assistenza intensiva per la ricerca attiva di lavoro, erogato dalla sede operativa dal soggetto erogatore. Si compone di due prestazioni principali: *assistenza alla persona e tutoraggio* e *ricerca intensiva di opportunità occupazionali*.

Soggetto erogatore: il soggetto, pubblico o privato, prescelto dal destinatario dell'Assegno di ricollocazione, responsabile dell'erogazione del servizio di assistenza alla ricollocazione: la Regione attraverso i Centri per l'impiego, le Agenzie per il Lavoro ed altri **oggetti accreditati ai Servizi per il lavoro**.

Successo occupazionale: presupposto cui è subordinato il riconoscimento dell'Assegno di ricollocazione al soggetto erogatore. Si realizza quando, in costanza di servizio di assistenza alla ricollocazione, il destinatario sottoscrive un contratto di lavoro subordinato di durata almeno pari a 6 mesi (3 mesi per le regioni "meno sviluppate").

Tutor: è l'operatore designato dal soggetto erogatore referente per la realizzazione programma di ricerca intensiva, che affianca il lavoratore nelle attività e ne registra i risultati.