



DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori TREU, CASTRO, ZANDA, ROILO, CANTONI,
ADRAGNA, BLAZINA, GHEDINI, NEROZZI e PASSONI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L'8 NOVEMBRE 2011

Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori licenziati

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge è orientato ad introdurre, anche nel nostro ordinamento, meccanismi di più forte e diretta responsabilizzazione delle imprese nei percorsi di accompagnamento, riqualificazione e reimpiego dei lavoratori licenziati, su ispirazione dei «piani sociali» da tempo sperimentati in molti Paesi europei.

Ad oggi, la nostra legislazione stabilisce a carico delle imprese che riducono il personale oneri strettamente economici. Viceversa, le migliori esperienze europee mostrano l'importanza di accompagnare le procedure di licenziamento non solo con obblighi monetari a carico delle imprese, ma anche con un insieme di misure volte a favorire il reimpiego dei lavoratori licenziati, in attività sia di lavoro dipendente sia di lavoro autonomo. Queste misure, in quanto ritagliate sulle condizioni e i bisogni effettivi dei lavoratori interessati, possono essere di vario genere: orientamento, recuperi e aggiornamenti formativi, consulenza alla ricerca di impieghi alternativi, aiuti alla mobilità anche geografica, attività di intermediazione, sostegni al reddito.

L'aggravarsi della crisi economica e le difficoltà degli attuali mercati del lavoro in tutta l'area continentale hanno accresciuto l'urgenza di prevedere sistemi organici di *outplacement*, a rafforzamento e integrazione di reti universali di ammortizzatori sociali, sempre più necessarie in Europa e, a maggior ragione, in Italia. La crisi ha suggerito un rafforzamento delle misure esistenti nei Paesi che ne sono già provvisti e rafforzato l'esigenza di introdurne anche nel nostro Paese, che finora ha proceduto solo con iniziative isolate. L'importanza di rafforzare gli strumenti di *outplacement* è rilevata anche nelle indicazioni dell'Unione europea e del-

l'OCSE. E, d'altra parte, strumenti analoghi sono stati già sperimentati in alcune regioni italiane, con consenso *bipartisan*: Lombardia, Campania, Trentino-Alto Adige.

Il presente disegno di legge si rifà dunque alle migliori pratiche di Francia, Germania, Belgio e Paesi Bassi e tiene conto delle esperienze avviate nelle regioni italiane. Esso stabilisce che le imprese - al di sopra di una certa soglia dimensionale e comunque tutte quelle già ammesse alla disciplina vigente della mobilità - adottino un piano di ricollocazione nei casi di riduzione del personale e nelle ipotesi di licenziamento individuale per motivi economici.

L'attuazione dei piani di ricollocazione è affidata, anche qui secondo le prassi europee, a soggetti pubblici e privati specializzati e accreditati a tal fine, con il coinvolgimento delle parti interessate: imprese, lavoratori e sindacati. Tali piani devono essere attivati dalle imprese e possono ricevere finanziamenti sia da enti bilaterali e fondi interprofessionali, che sono tenuti a destinare a tale fine una quota-parte delle loro risorse, sia dai fondi regionali, in alcune particolari situazioni.

La qualità dei soggetti preposti all'attuazione dei piani è essenziale per l'efficacia delle attività di reimpiego e permette la migliore finalizzazione anche degli aiuti economici, evitando che essi siano attribuiti genericamente a qualsiasi iniziativa. Allo stesso fine è importante che siano chiaramente definiti i servizi compresi nel piano, gli obblighi e i diritti dei soggetti coinvolti e che vengano previsti adeguati strumenti di monitoraggio e di controllo per valutare l'andamento e gli esiti del percorso di ricolloca-

Quanto al merito delle misure proposte, l'articolo 1 del disegno di legge configura l'obbligo di offrire ai lavoratori un servizio di supporto alla ricollocazione, a carico delle imprese che procedono a licenziamenti collettivi, secondo le procedure di mobilità di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223. Lo stesso obbligo è posto in capo alle imprese con più di cinquanta dipendenti che effettuano licenziamenti individuali per giustificato motivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Oggi, la legislazione vigente in materia di licenziamenti per riduzione di personale (ricongiungibile alla legge n. 223 del 1991), pur contemplando l'eventualità di «misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati», declina tali misure in termini di mera possibilità, affidate alla valutazione delle parti sociali in sede di confronto sindacale (v. articolo 4, comma 5). Non collega, dunque, ad esse alcun vincolo o condizione per la validità delle procedure di mobilità.

Contrariamente ad altri Paesi, il nostro ordinamento limita infatti la responsabilizzazione in caso di licenziamenti collettivi alla previsione di un onere economico a carico dell'impresa che licenzia, di importo decurtabile in caso di coinvolgimento nella ricollocazione dei lavoratori licenziati. Questo onere a tutt'oggi è pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità (con la riduzione a tre volte, se la dichiarazione di eccedenza di personale ha formato oggetto di accordo sindacale) per ciascun lavoratore licenziato, da versare all'INPS in trenta rate mensili.

Nessuna responsabilizzazione nei confronti dei lavoratori è invece prevista dalla legislazione vigente a carico delle imprese che procedano a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, neanche nel caso di imprese medio-grandi che pure avrebbero la capacità di sostenere e gestire un onere ag-

giuntivo. In questo caso, i lavoratori licenziati sono ancora più esposti e bisognosi di sostegno nell'accompagnamento verso una nuova attività, proprio in quanto privi della copertura e delle garanzie offerte dalle procedure collettive.

In tal senso, il presente disegno di legge concorre a «neutralizzare» questa indebita differenziazione nella posizione dei lavoratori licenziati per motivi economici, almeno con riguardo alle imprese medio-grandi (con più di cinquanta dipendenti), disponendo per essi un'identica offerta obbligatoria di servizi di supporto alla ricollocazione.

L'articolo 2 stabilisce, ai fini dell'affidamento dei servizi di *outplacement*, la tipologia di operatori di cui le imprese sono tenute ad avvalersi, individuandoli in soggetti privati accreditati, soggetti bilaterali o misti, appositamente costituiti, e strutture pubbliche competenti (con affidamenti a titolo oneroso). A pena di decadenza dall'accreditamento, gli operatori privati sono tenuti a ricollocare i lavoratori affidati ai loro servizi in percentuale almeno pari a quella individuata annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della *performance* media, rilevata su base annuale per aree territoriali, settori e profili professionali omogenei, delle società iscritte all'albo nazionale delle agenzie di supporto alla ricollocazione professionale di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *e*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Si prevede, in particolare, che costituiscano indicatori di *performance* la qualità e la stabilità dell'occupazione offerta, in termini di tipologia e durata dei rapporti contrattuali, secondo criteri e livelli individuati annualmente con il medesimo decreto ministeriale.

L'articolo 3 disciplina il concorso al finanziamento dei servizi di supporto alla ricollocazione da parte dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276, vincolandoli a riservare annualmente una quota non inferiore al 25 per cento delle rispettive risorse a tale attività.

In particolare, si prevede che l'intervento di tali fondi sia ammesso, in presenza di accordi sindacali, anche a sostegno di progetti di supporto alla ricollocazione sul territorio. Tali progetti possono ricomprendere sostegni all'avvio di nuove attività di lavoro autonomo o di piccola e micro-impresa, eventualmente in insediamenti o in aree attrezzate, ovvero nell'ambito di incubatori.

Inoltre, allo scopo di incentivare l'effettiva ricollocazione dei lavoratori avviati ai servizi di *outplacement*, si prevede che tali contributi siano erogati alle imprese, in quota non inferiore al 50 per cento di quanto accordato per ciascun lavoratore, solo ad avvenuta rioccupazione dello stesso in attività di natura subordinata, parasubordinata o autonoma.

L'articolo 4 disciplina l'intervento in via sussidiaria delle regioni, riservandolo ai casi di fallimento dell'impresa, qualora questa non aderisca ad alcun fondo interprofessionale o bilaterale, e alle situazioni di crisi con esuberi accertati, nel caso in cui l'impresa non abbia previsto appositi accantonamenti di bilancio per la predisposizione di programmi o piani di ricollocazione. I contributi erogati dai fondi interprofessionali e dai fondi bilaterali sono comunque cumulabili con gli eventuali contributi concessi dalle re-

gioni a sostegno della riqualificazione o riconversione professionale dei lavoratori.

L'articolo 5 dispone in ordine alle conseguenze della ricollocazione dei lavoratori in mobilità.

Esso prevede che, qualora i servizi di *outplacement* obbligatoriamente offerti determinino la ricollocazione del lavoratore in mobilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure determinino la cancellazione dello stesso dalla lista di mobilità in conseguenza del rifiuto di un'offerta di lavoro avente le medesime caratteristiche, l'impresa non sia tenuta, a partire dalla data di ricollocazione o di cancellazione, al pagamento delle rimanenti rate della somma dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Infine, l'articolo 6 reca le norme sanzionatorie.

Si prevede che la violazione dell'obbligo di offerta dei servizi di *outplacement* venga punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di importo pari al 20 per cento della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore interessato. Inoltre, il lavoratore che rifiuti il servizio di supporto alla ricollocazione professionale obbligatoriamente offerto, ovvero non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, decade dal diritto al riconoscimento dei trattamenti di mobilità o di disoccupazione.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Offerta obbligatoria di servizi di supporto alla ricollocazione)

1. Al fine di favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro, attraverso la valorizzazione delle competenze individuali, la formazione, l'accompagnamento e l'affiancamento di ciascuno nell'inserimento in una nuova attività, le imprese che procedono alla collocazione in mobilità di loro dipendenti sono tenute ad offrire ai medesimi un servizio di supporto alla ricollocazione professionale, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come individuato nell'ambito dei programmi aziendali di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il programma aziendale di servizi di supporto alla ricollocazione professionale è definito mediante accordo sindacale, in sede di procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, oppure, in mancanza di accordo sindacale, è sottoposto dall'impresa all'approvazione della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In caso di imprese con impianti collocati in più province o in più regioni, il programma è sottoposto altresì all'approvazione, rispettivamente, della Direzione regionale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il programma ha una durata massima di diciotto mesi ed è prorogabile una sola volta per non più di sei mesi.

3. L'obbligo di offerta del servizio di supporto alla ricollocazione di cui al comma 1 si applica anche alle imprese con più di cinquanta dipendenti che procedono a licenzia-

menti individuali per giustificato motivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. In tal caso, l'impresa sottopone all'approvazione della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, per ciascun lavoratore interessato, un piano individuale di ricollocazione professionale recante i contenuti dei servizi formativi e di supporto offerti al lavoratore, come concordati tra l'impresa e l'operatore cui è affidato il servizio di ricollocazione. In caso di imprese con impianti collocati in più province o in più regioni, il piano è sottoposto altresì all'approvazione, rispettivamente, della Direzione regionale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le linee guida per la predisposizione dei programmi aziendali di cui al comma 2 e dei piani individuali di ricollocazione professionale di cui al comma 3.

Art. 2.

(Finanziamento ed affidamento dei servizi di supporto alla ricollocazione)

1. I servizi di supporto alla ricollocazione professionale di cui all'articolo 1 sono integralmente finanziati dalle imprese, salvo accesso al co-finanziamento a carico dei fondi interprofessionali e dei fondi bilaterali ai sensi dell'articolo 3, ovvero il concorso in via sussidiaria delle regioni, nei casi di cui all'articolo 4.

2. Ai fini dell'affidamento dei servizi di supporto alla ricollocazione, le imprese possono avvalersi esclusivamente dei seguenti operatori, a tal fine accreditati:

a) agenzie del lavoro autorizzate a svolgere le attività di cui all'articolo 4, comma 1,

lettere *a)* ed *e)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi dell'articolo 13, comma 7, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

c) altri soggetti giuridici misti appositamente costituiti, a condizione che vi partecipino un operatore di cui alla lettera *a)*;

d) appositi nuclei di dipendenti a tal fine costituiti, integrati da esperti esterni tra i quali siano compresi operatori di cui alla lettera *a)*;

e) strutture pubbliche competenti, mediante affidamento a titolo oneroso, secondo le modalità di cui al comma 4.

3. A pena di decadenza dall'accREDITAMENTO, gli operatori di cui al comma 1, lettera *a)*, sono tenuti a ricollocare i lavoratori affidati ai loro servizi ai sensi della presente legge in percentuale almeno pari a quella individuata annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della *performance* media, rilevata su base annuale per aree territoriali, settori e profili professionali omogenei, delle società iscritte all'albo nazionale delle agenzie di supporto alla ricollocazione professionale, di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *e)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Per le finalità di cui al presente comma, costituiscono indicatori di *performance* la qualità e la stabilità dell'occupazione offerta, in termini di tipologia e durata dei rapporti contrattuali, secondo criteri e livelli individuati annualmente con il medesimo decreto.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate le strutture pubbliche di cui al comma 1, lettera *e)*, e sono stabiliti i costi e le modalità per l'affidamento alle stesse dei servizi di supporto alla ricollocazione, nonché le modalità di accesso delle imprese ai contributi di cui all'articolo 3.

Art. 3.

*(Intervento dei fondi interprofessionali
e dei fondi bilaterali)*

1. In caso di collocazione di lavoratori in mobilità o di licenziamenti individuali da parte delle imprese di cui all'articolo 1, comma 3, della presente legge, i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e i fondi bilaterali di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono, sulla base di accordi fra le parti sociali e nella misura definita dagli stessi, concorrere a finanziare i servizi di supporto alla ricollocazione da parte di imprese aderenti ai fondi stessi.

2. Nell'ipotesi di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, i fondi interprofessionali di cui al comma 1 possono concedere contributi anche ad imprese fino a cinquanta dipendenti, purché aderenti ai fondi stessi.

3. L'intervento dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è ammesso, in presenza di accordi sindacali, anche a sostegno di progetti di supporto alla ricollocazione sul territorio. Tali progetti possono ricomprendere sostegni all'avvio di nuove attività di lavoro autonomo o di piccola e micro-impresa, eventualmente in insediamenti o in aree attrezzate, ovvero nell'ambito di incubatori.

4. I contributi di cui al presente articolo sono erogati alle imprese, in misura non inferiore al 50 per cento di quanto accordato per ciascun lavoratore, solo ad avvenuta ricollocazione dello stesso in attività di natura subordinata, parasubordinata o autonoma, secondo le modalità individuate con il decreto di cui all'articolo 2, comma 4.

5. Per le finalità di cui alla presente legge, i fondi di cui al comma 1 riservano annualmente una quota non inferiore al 25 per cento delle proprie risorse al co-finanziamento dei servizi di supporto alla ricollocazione dei lavoratori.

Art. 4.

(Intervento in via sussidiaria delle regioni)

1. Le regioni possono intervenire in via sussidiaria, ai fini del finanziamento dei servizi di supporto alla ricollocazione professionale di cui alla presente legge, nei seguenti casi:

a) fallimento dell'impresa, qualora questa non aderisca ad alcun fondo interprofessionale o bilaterale;

b) situazione di crisi con esuberi accertati, nel caso in cui l'impresa non abbia previsto appositi accantonamenti di bilancio per la predisposizione di programmi o piani di ricollocazione.

2. I contributi erogati dai fondi interprofessionali e dai fondi bilaterali sono cumulabili con gli eventuali contributi concessi dalle regioni a sostegno della riqualificazione o riconversione professionale dei lavoratori.

3. Le risorse necessarie per l'attuazione del presente articolo sono individuate dalle regioni nell'ambito delle rispettive dotazioni di bilancio.

Art. 5.

(Conseguenze della ricollocazione dei lavoratori)

1. Qualora i servizi di cui all'articolo 1 determinino la ricollocazione del lavoratore in mobilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed avente le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera *b)*, della legge 23 luglio 1991, n. 223, oppure deter-

minino la cancellazione dello stesso dalla lista di mobilità in conseguenza del rifiuto di un'offerta di lavoro avente le medesime caratteristiche, l'impresa non è tenuta, a partire dalla data di ricollocazione o di cancellazione, al pagamento delle rimanenti rate della somma dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 6.

(Sanzioni)

1. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di importo pari al 20 per cento della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore interessato.

2. Il lavoratore che rifiuti il servizio di supporto alla ricollocazione professionale obbligatoriamente offerto ai sensi dell'articolo 1 ovvero non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, ai sensi e con gli effetti di cui all'articolo 1-*quinquies* del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, decade dal diritto al riconoscimento dei trattamenti di mobilità o di disoccupazione.

