Il contratto di ricollocazione nello schema di decreto legislativo di attuazione della legge n. 183/2014: limiti critici e prospettive

Lo schema di decreto legislativo attuativo della legge n. 183/2014 all'art. 11 propone ed istituisce il c.d. **contratto di ricollocazione**.
Lo stesso rappresenta, quanto meno per il presupposto ideale e finalistico, un utile strumento volto a creare quelle minime condizioni di paracadute, non molto diffuse nel nostro mercato del lavoro, di politiche attive per la ricerca di una nuova occupazione per coloro i quali siano stati licenziati.

In vero, però, l'art. 11 del citato schema di decreto limita – e non poco – lo spettro di tale norma. Infatti la stessa è riservata – al momento – al **lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223.
Inoltre i fondi messi a disposizione non superano i 40 milioni di euro e le persone potenzialmente interessate in relazione ai vincoli economici di cui sopra non potrebbero superare probabilmente le 20.000 unità.

Più di qualche autorevole commentatore ed alcuni addetti ai lavori hanno proprio di recente espresso perplessità sia sulle limitatezza delle fonti di finanziamento (con il passaggio dal Ministero del lavoro all'INPS delle incombenze e la costituzione di un nuovo fondo nato da un altro appena varato presso il predetto Ministero) che sulla stretta perimetrazione dei soggetti coinvolti, escludendo coloro i quali , ad esempio, accettano una risoluzione consensuale, ovvero licenziati per motivi disciplinari ovvero ancora licenziati legittimamente per obbiettive difficoltà economiche dell'azienda.

Veniamo al punto dell'art.11. Lo schema di decreto istituisce presso INPS il predetto **Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria**.
A questo Fondo perviene in eredità la dotazione finanziaria del Fondo istituito – presso il Ministero del lavoro – dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. Tale Fondo ha una dotazione di 18 milioni di euro per l'anno 2015 e di 20 milioni di euro per il 2016 nonché, per l'anno 2015, un 'ulteriore somma di 32 milioni di euro, rinveniente dal contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il dipendente che sia licenziato illegittimamente sia per giustificato motivo oggettivo sia per licenziamento collettivo, ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego un ***voucher* individuale di ricollocazione**, a condizione che effettui e si sottoponga alla **procedura di profilazione di occupabilità**, ai sensi del d.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Il contratto di ricollocazione nello schema di decreto legislativo di attuazione della legge n. 183/2014: limiti critici e prospettive

Con tale *voucher*, consegnato o ad una agenzia per il lavoro pubblica o privata con autorizzazione il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa un contratto di ricollocazione.

Con tale contratto il lavoratore licenziato ha i seguenti diritti:

1. a) il **diritto ad un' assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione**, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'agenzia per il lavoro;
2. b) il **diritto alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca**, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico.

Accanto a questi diritti assume il **dovere di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia** nelle iniziative da essa predisposte.
L'ammontare del *voucher* – come già avvenuto per il piano Garanzia Giovani – è proporzionato molto probabilmente in relazione alla difficoltà di occupabilità dell'interessato.

Quanto sopra – che si ricorda non è ancora operativo in quanto da una parte lo schema di decreto deve perfezionare il proprio iter normativo e poi si dovrà dare corso alla relativa attuazione regolamentare e di prassi – non potrà che vedere coinvolti necessariamente il sistema pubblico e quello privato delle Agenzie per il Lavoro.

Tale sinergia si rende sempre più necessaria in quanto da una parte le risorse stanziate per lo scopo sono **ben poca cosa, in confronto a quanto fanno altri Paesi UE in materia** – prima fra tutti la Germania – e dall'altra per il periodo transitorio a cui saranno sottoposti i Centri per l'impiego pubblici. Infatti tali Centri, fino ad oggi sotto l'area delle Province, subiranno appunto un periodo di transizione dovuto alla trasformazione in atto per detti Enti territoriali ed al passaggio ad una nuova realtà di coordinamento nazionale tutta de verificare e realizzarsi. E sicuramente non in poco tempo.

Proprio per tali motivazioni **si renderà necessaria ed auspicabile un sistema di sinergie tra i due sistemi, pubblico e privato** per fare squadra con le poche risorse messe a disposizione e per dare concretezza al nuovo contratto di lavoro a tutele crescenti.

Il contratto di ricollocazione nello schema di decreto legislativo di attuazione della legge n. 183/2014: limiti critici e prospettive

Se da una parte si è voluto con tale tipo di contratto evitare i timori dell'art. 18, dall'altra il nuovo assetto funziona(funzionerà) fornendo – per tutti i licenziati non a termine – un sistema efficace di volontario affiancamento attivo nella ricerca di una nuova occupazione con la nuova ASpI.

Michele Regina
Consulente del Lavoro in Roma

Scarica il pdf