

Dipartimento di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro (Proredito)

UN NUOVO STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE: DAL CONTRATTO
ALL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

RELATORE

Prof. Giuseppe Santoro Passarelli

CANDIDATO

Giulio Salvatore

Matr. 117083

CORRELATORE

Prof. Raffaele Fabozzi

ANNO ACCADEMICO 2015/2016

INDICE

UN NUOVO STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE: DAL CONTRATTO ALL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Introduzione	5
---------------------	----------

Capitolo I

LA DISCIPLINA DELLE TUTELE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA DOPO IL JOBS ACT: TRATTAMENTI, SOGGETTI BENEFICIARI E CONDIZIONI DI EROGAZIONE

SEZ. I

SOGGETTI

1. Il centro per l'impiego	6
2. L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)	7
2.1 Istituzione	8
2.2 Le risorse finanziarie	9
2.3 Gli organi	13
2.4 Il direttore generale	13
2.5 Le Funzioni	14

SEZ. II

TRATTAMENTI

3. Lo stato di disoccupazione	15
3.1 Il patto di servizio personalizzato	18
3.2 Il regime di condizionalità	20
4. L'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (DIS-COLL)	22
4.1 I soggetti beneficiari	23
4.2 I requisiti	23
4.3 Calcolo e misura della prestazione	24
4.4 Durata	25
4.5 Procedura e decorrenza	26
4.6 Condizionalità e compatibilità	27

4.7 Decorrenza e regime fiscale	28
5. L'assegno di disoccupazione (ASDI)	31
5.1 I soggetti beneficiari	34
5.2 Calcolo e durata della prestazione	34
5.3 La condizionalità	35
5.4 Le modalità di attuazione	36
6. La nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)	37
6.1 Soggetti beneficiari	37
6.2 Requisiti	38
6.3 Calcolo e misura	41
6.4 Durata	42
6.5 Domanda e decorrenza	43
6.6 La condizionalità	44
6.7 L'autoimprenditorialità	45
6.8 Lavoro subordinato ed autonomo	47
6.9 Decadenza	50

Capitolo II

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

1. L'evoluzione legislativa dell'istituto, il contratto di ricollocazione nella legge di stabilità 2014	52
1.1 Gli accordi di ricollocazione nel c.4, lett. p), l. 10 dicembre 2014 n. 183	53
1.2 Attuazione della legge delega nell'art. 17 del decreto legislativo n. 22 del 2015	54
1.3 La Conferenza Stato-Regioni del 12 febbraio 2015	58
1.4 L'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015: l'assegno di ricollocazione	60
2. Le sperimentazioni regionali del contratto di ricollocazione	62
2.1 La sperimentazione del contratto di ricollocazione nella Regione Lazio	64
2.2 La “Dote Lavoro” della Regione Lombardia	68
2.3 Il contratto di ricollocazione nella Regione Sicilia	71
2.4 Il contratto di ricollocazione nella Regione Sardegna	75
2.5 L'esperimento del contratto di ricollocazione nel caso Alitalia	78

3. Il contratto di ricollocazione nell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015	79
3.1 I soggetti beneficiari	80
3.2 La dote individuale di ricollocazione	84
3.3 Stipulazione e decadenza	85

Capitolo III

L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

1. Natura	88
2. Soggetti beneficiari	89
3. Il patto di servizio personalizzato ed i soggetti attuatori	90
4. Profilazione	92
5. L'assistenza intensiva	96
5.1 Durata del servizio di assistenza	99
6. Condizionalità	100
7. Il valore dell'assegno	103
8. Remunerazione e monitoraggio del risultato	105
9. Finanziamento	106
Conclusione	109
Bibliografia	111

INTRODUZIONE

Lo strumento del contratto di ricollocazione appare per la prima volta nel nostro ordinamento nel comma 215, dell'articolo 1, della legge numero 147 del 2013, che però non detta una vera e propria disciplina dell'istituto, limitandosi a promuovere la sperimentazione del contratto di ricollocazione da parte delle regioni, prevedendo la formazione di un apposito fondo, ovvero il Fondo per le Politiche Attive del lavoro, dotato però di risorse non sufficienti allo scopo per il quale era stato previsto.

Il carattere principale ed allo stesso tempo innovativo del contratto di ricollocazione è che si configura non come uno strumento a disposizione del datore di lavoro per adempiere un determinato obbligo nei confronti del proprio ex dipendente, ma come uno strumento a disposizione della Regione e dello Stato attraverso il quale assistere il disoccupato nella ricerca di una nuova attività lavorativa.

Tuttavia, in questa prima configurazione del contratto di ricollocazione mancano due requisiti fondamentali, ovvero: la chiara individuazione dei soggetti realmente coinvolti nello strumento e la specificazione degli obblighi e dei diritti sia dei soggetti che accedono alla misura, sia degli enti che erogano il servizio.

Questo vuoto normativo viene poi parzialmente colmato con il comma 4, lettera p), della l. 10 dicembre 2014 n. 183, in cui il contratto di ricollocazione viene ricompreso nei c.d. “accordi di ricollocazione”.

La disciplina completa dello strumento, però, viene dettata successivamente, ovvero dal decreto legislativo n. 22/2015, che all'articolo 17 provvede a disciplinare in maniera più precisa il contratto di ricollocazione, senza però riuscire a far fronte ai difetti di impostazione e di struttura dello strumento a cui comunque risultano assegnate risorse non sufficienti, tanto che, dopo appena 6 mesi dal decreto legislativo in esame, l'art. 34 del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, facendo rimanere in vigore solo il comma 1 (relativo al finanziamento del Fondo per le Politiche Attive).

All'interno dello stesso decreto legislativo, l'art. 23 introduce l'assegno di ricollocazione, un istituto ovviamente ispirato al contratto di ricollocazione, ma non del tutto assimilabile a quest'ultimo dal punto di vista della natura, nonché della struttura.

All'interno di questa tesi, dopo aver esaminato le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria, ovvero la DIS-COLL, l'ASDI e la NASpI, approfondirò il travagliato iter legislativo del contratto di ricollocazione, dalla sua prima disciplina contenuta nella legge n. 147/2013, fino al d.lgs. n. 22/2015, analizzandone poi la natura e la struttura, per poi soffermarmi sulle diverse sperimentazioni regionali dello strumento.

Nell'ultimo capitolo della tesi analizzerò l'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015, relativo all'assegno di ricollocazione, cercando di chiarire non soltanto le differenze con il contratto di ricollocazione, ma anche il ruolo degli operatori privati accreditati presso la Regione per lo svolgimento del servizio di assistenza intensiva finalizzato alla ricerca di una nuova attività lavorativa, con particolare riguardo al nuovo sistema della condizionalità.

CAPITOLO I

LA DISCIPLINA DELLE TUTELE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA DOPO IL JOBS ACT: TRATTAMENTI, SOGGETTI BENEFICIARI E CONDIZIONI DI EROGAZIONE

SEZ. I

SOGGETTI

1. I Centri per l'Impiego

In attuazione della legge n. 68 del 1999, il decreto legislativo n. 150 del 2015 con l'esplicito scopo “di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro” ha previsto che le Province autonome di Trento e di Bolzano e le Regioni sono chiamate a costituire i Centri per l'Impiego che hanno il compito di svolgere determinate attività, individuate dall'art. 18 del d.lgs. n.150/2015, nei confronti di soggetti disoccupati o a rischio di disoccupazione e di beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Tali attività riguardano:

- a) l'orientamento di base, l'analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione del lavoratore;
- b) l'ausilio alla ricerca di una occupazione (anche con sessioni di gruppo) entro 3 mesi dalla registrazione;
- c) l'orientamento specialistico e individualizzato (con bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro) con riferimento all'adeguatezza del profilo del lavoratore alla domanda di lavoro (territoriale, nazionale ed europea);
- d) l'orientamento individualizzato all'autoimpiego e al tutoraggio per le fasi successive al momento di avvio dell'impresa;
- e) l'avviamento e l'attività di formazione per la qualificazione e la riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- f) l'accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'assegno individuale di ricollocazione;
- g) la promozione di esperienze lavorative per un incremento delle competenze, anche mediante il tirocinio;
- h) la gestione di incentivi all'attività di lavoro autonomo (anche in forma indiretta), di incentivi alla mobilità territoriale e di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- i) la promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (art. 26, D.Lgs. n.150/2015)¹.

¹ Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, pp. 321-322

La norma in esame prevede inoltre la possibilità per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano di operare attraverso il coinvolgimento di soggetti privati accreditati, salvo per la stipulazione del patto di servizio personalizzato ed il rilascio dell'assegno di ricollocazione, sulla base di costi definiti dall'ANPAL e garantendo comunque al soggetto beneficiario la piena facoltà di scelta².

Tale disciplina si applica anche per il collocamento dei disabili, in quanto compatibile con la legge n. 68 del 1999³.

2. L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

L'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2015 istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), un organismo autonomo ed indipendente la cui funzione primaria è quella di coordinare e gestire le politiche attive del lavoro disposte su tutto il territorio nazionale sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro⁴, che ne controlla gli obiettivi e la gestione delle risorse finanziarie.

² L'art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 150/2015 prevede infatti che: “Le regioni e le province autonome svolgono le attività di cui al comma 1 direttamente ovvero, con l'esclusione di quelle previste dagli articoli 20 e 23, comma 2, mediante il coinvolgimento di soggetti privati accreditati sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facoltà di scelta”.

³ Ai sensi dell' art.18, comma 3, D.Lgs. n. 150/2015.

⁴ Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 300/1999: “Le agenzie sono strutture che, secondo le previsioni del presente decreto legislativo, svolgono attività a carattere tecnico-operativo di interesse nazionale, in atto esercitate da ministeri ed enti pubblici. Esse operano al servizio delle amministrazioni pubbliche, comprese anche quelle regionali e locali.

Le agenzie hanno piena autonomia nei limiti stabiliti dalla legge e sono sottoposte al controllo della Corte dei conti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20. Esse sono sottoposte ai poteri di indirizzo e di vigilanza di un ministro secondo le disposizioni del successivo comma 4, e secondo le disposizioni generali dettate dagli articoli 3, comma 1, e 14 del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni.

L'incarico di direttore generale dell'agenzia viene conferito in conformità alle disposizioni dettate dal precedente articolo 5 del presente decreto per il conferimento dell'incarico di capo del dipartimento.

Con regolamenti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del presidente del consiglio dei ministri e dei ministri competenti, di concerto con il ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanati gli statuti delle agenzie istituite dal presente decreto legislativo, in conformità ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) definizione delle attribuzioni del direttore generale dell'agenzia anche sulla base delle previsioni contenute nel precedente articolo 5 del presente decreto con riferimento al capo del dipartimento;
- b) attribuzione al direttore generale e ai dirigenti dell'agenzia dei poteri e della responsabilità della gestione, nonché della responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal ministro competente nelle forme previste dal presente decreto, nell'ambito, ove possibile, di massimali di spesa predeterminati dal bilancio o, nell'ambito di questo, dal ministro stesso;
- c) previsione di un comitato direttivo, composto da dirigenti dei principali settori di attività dell'agenzia, in numero non superiore a quattro, con il compito di coadiuvare il direttore generale nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite;
- d) definizione dei poteri ministeriali di vigilanza, che devono comprendere, comunque, oltre a quelli espressamente menzionati nel precedente comma 2:
 - d1) l'approvazione dei programmi di attività dell'agenzia e di approvazione dei bilanci e rendiconti, secondo modalità idonee a garantire l'autonomia dell'agenzia;

L'ANPAL è sottoposto, in più, al controllo contabile della Corte dei Conti⁵.

2.1 Istituzione

L'ANPAL, come già detto, ai sensi del primo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2015, è istituita dal 1° gennaio 2016 “senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”, infatti per garantire il suo operato possono essere utilizzate solo le risorse effettivamente disponibili del legislatore vigente.

-
- d2) l'emanazione di direttive con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere;
 - d3) l'acquisizione di dati e notizie e l'effettuazione di ispezioni per accertare l'osservanza delle prescrizioni impartite;
 - d4) l'indicazione di eventuali specifiche attività da intraprendere;
 - e) definizione, tramite una apposita convenzione da stipularsi tra il ministro competente e il direttore generale dell'agenzia, degli obiettivi specificamente attribuiti a questa ultima, nell'ambito della missione ad essa affidata dalla legge; dei risultati attesi in un arco temporale determinato; dell'entità e delle modalità dei finanziamenti da accordare all'agenzia stessa; delle strategie per il miglioramento dei servizi; delle modalità di verifica dei risultati di gestione; delle modalità necessarie ad assicurare al ministero competente la conoscenza dei fattori gestionali interni all'agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse;
 - f) attribuzione all'agenzia di autonomia di bilancio, nei limiti del fondo stanziato a tale scopo in apposita unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero competente; attribuzione altresì all'agenzia di autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento, nei limiti fissati dalla successiva lettera l);
 - g) regolazione su base convenzionale dei rapporti di collaborazione, consulenza, assistenza, servizio, supporto, promozione tra l'agenzia ed altre pubbliche amministrazioni, sulla base di convenzioni quadro da deliberarsi da parte del ministro competente;
 - h) previsione di un collegio dei revisori, nominato con decreto del ministro competente, composto di tre membri, due dei quali scelti tra gli iscritti all'albo dei revisori dei conti o tra persone in possesso di specifica professionalità; previsione di un membro supplente; attribuzione dei relativi compensi, da determinare con decreto del ministro competente di concerto con quello del tesoro;
 - i) istituzione di un apposito organismo preposto al controllo di gestione ai sensi del decreto legislativo di riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche;
 - l) determinazione di una organizzazione dell'agenzia rispondente alle esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa; attribuzione a regolamenti interni di ciascuna agenzia, adottati dal direttore generale dell'agenzia e approvati dal ministro competente, della possibilità di adeguare l'organizzazione stessa, nei limiti delle disponibilità finanziarie, alle esigenze funzionali, e devoluzione ad atti di organizzazione di livello inferiore di ogni altro potere di organizzazione; applicazione dei criteri di mobilità professionale e territoriale previsti dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni;
 - m) facoltà del direttore generale dell'agenzia di deliberare e proporre all'approvazione del ministro competente, di concerto con quello del tesoro, regolamenti interni di contabilità ispirati, ove richiesto dall'attività dell'agenzia, a principi civilistici, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità pubblica”.

5 Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20: “La Corte dei conti svolge, anche in corso di esercizio, il controllo successivo sulla gestione del bilancio e del patrimonio delle amministrazioni pubbliche, nonché sulle gestioni fuori bilancio e sui fondi di provenienza comunitaria, verificando la legittimità e la regolarità delle gestioni, nonché il funzionamento dei controlli interni a ciascuna amministrazione. Accerta, anche in base all'esito di altri controlli, la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi stabiliti dalla legge, valutando comparativamente costi, modi e tempi dello svolgimento

Per quanto riguarda poi la dotazione organica dell'agenzia, il comma 4 dello stesso art. 4, prevede che l'ANPAL non può superare le 395 unità così ripartite:

- una posizione dirigenziale di carattere generale, la cui funzione è quella di direttore generale;
- sette posizioni dirigenziali di carattere non generale.

L'ANPAL ha sede a Roma e fino alla riorganizzazione logistica degli enti coinvolti usufruisce delle sedi del Ministero del Lavoro e dell'ISOFOL⁶.

Il decreto in esame prevede, poi, che l'ANPAL subentri nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A., il cui amministratore unico diventerà lo stesso presidente dell'agenzia⁷.

Al fine di consentire un più efficace espletamento delle proprie funzioni, l'ANPAL può stipulare gratuitamente delle apposite convenzioni:

- con l'Ispettorato nazionale del lavoro, per quanto riguarda le sue funzioni di vigilanza e di controllo;
- con l'INAIL, per quanto riguarda le funzioni relative al ricollocamento lavorativo dei soggetti con disabilità al lavoro;
- con l'ISOFOL, per quanto riguarda le attività concernenti il coordinamento delle attività con il Ministero del Lavoro;
- con l'INPS, per quanto riguarda le attività relative al coordinamento dei sistemi informativi⁸.

dell'azione amministrativa. La Corte definisce annualmente i programmi e i criteri di riferimento del controllo sulla base delle priorità previamente deliberate dalle competenti Commissioni parlamentari a norma dei rispettivi regolamenti, anche tenendo conto, ai fini di referto per il coordinamento del sistema di finanza pubblica, delle relazioni redatte dagli organi, collegiali o monocratici, che esercitano funzioni di controllo o vigilanza su amministrazioni, enti pubblici, autorità amministrative indipendenti o società a prevalente capitale pubblico”.

(comma così modificato dall'art. 1, comma 473, legge n. 296 del 2006, poi dall'art. 3, comma 63, legge n. 244 del 2007)

6 Il comma 6, dell'art.4, del d.lgs. n. 150/2015 prevede che: “L'ISFOL, negli anni 2016 e 2017, non può procedere ad assunzioni in relazione alle cessazioni di personale, avvenute negli anni 2015 e 2016, presso il medesimo Istituto e i risparmi derivanti da tali mancate assunzioni affluiscono al bilancio dell'ANPAL, a copertura degli oneri di funzionamento. Conseguentemente, il contributo istituzionale per l'ISFOL è ridotto per un importo pari ai risparmi conseguiti a decorrere dall'anno 2016 ed è trasferito all'ANPAL. Concorrono alla copertura di tali oneri di funzionamento anche le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni del personale delle aree funzionali, già in servizio presso la Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, soppressa ai sensi del comma 5, avvenute nell'anno 2015, in relazione alle quali l'ANPAL, nell'anno 2016, non può procedere a nuove assunzioni”.

7 Il comma 13, dell'art. 4, del D.lgs. n. 150/2015 prevede infatti che: “A far data dalla nomina di cui al comma 12, ANPAL subentra nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il suo presidente ne diviene amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. Nei successivi trenta giorni, Italia Lavoro S.p.A. adotta il nuovo statuto, che prevede forme di controllo da parte ANPAL tali da assicurare la funzione di struttura in house di Italia Lavoro S.p.A., ed è soggetto all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze”.

8 Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, p. 316

2.2 Le risorse finanziarie

Il primo comma dell'art. 5, del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che l'ANPAL, dal 1° gennaio 2016, possa operare grazie alle risorse finanziarie derivanti:

- a) dal finanziamento annuale fissato nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- b) dal Fondo per le politiche attive del lavoro⁹;
- c) dal Fondo di rotazione¹⁰;
- d) dalle risorse finanziarie cedute da altre amministrazioni¹¹.

9 Ai sensi dell'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147: “Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali, ai fini del finanziamento statale, può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenute da programmi formativi specifici”.

10 Ai sensi dell'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236: “A far data dall'entrata in vigore del presente decreto, le risorse derivanti dalle maggiori entrate costituite dall'aumento contributivo già stabilito dalla disposizione contenuta nell'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, affluiscono interamente al Fondo di cui all'articolo medesimo per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo”.

11 Ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo n. 300 del 1999: “Al termine delle procedure di inquadramento di cui al precedente comma 1, sono corrispondentemente ridotte le dotazioni organiche delle amministrazioni e degli enti di provenienza e le corrispondenti risorse finanziarie sono trasferite all'agenzia. In ogni caso, le suddette dotazioni organiche non possono essere reintegrate”.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2016, le entrate relative al contributo integrativo¹² poste a carico dei datori di lavoro non iscritti ai fondi interprofessionali per la formazione continua sono versate in misura del 50% al Fondo sociale per l'occupazione e del restante 50% al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione¹³.

Infine, il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi del quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2015, può assegnare all'ANPAL, tramite decreto da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, quote di risorse relative agli anni decorrenti dal 2016:

a) alla quota parte del Fondo per l'occupazione alimentata secondo i criteri stabiliti con il comma 2;

12 Così previsto dall'art. 25 della legge n. 845/1978: “Per la costituzione del Fondo di rotazione, la cui dotazione è fissata in lire 100 miliardi, si provvede a carico del bilancio dello Stato con l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'anno 1979.

A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1979, le aliquote contributive di cui ai numeri da 1) a 5) dell'articolo 20 del decreto-legge 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni, nella legge 16 aprile 1974, n. 114, e modificato dall'articolo 11 della legge 3 giugno 1975, n. 160, sono ridotte:

- 1) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 2) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 3) dal 3,05 al 2,75 per cento;
- 4) dal 4,30 al 4 per cento;
- 5) dal 6,50 al 6,20 per cento.

Con la stessa decorrenza l'aliquota del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria ai sensi dell'articolo 12 della legge 3 giugno 1975, n. 160, è aumentata in misura pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo.

I due terzi delle maggiori entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui al precedente comma affluiscono al Fondo di rotazione. Il versamento delle somme dovute al Fondo è effettuato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale con periodicità trimestrale.

La parte di disponibilità del Fondo di rotazione non utilizzata al termine di ogni biennio, a partire da quello successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, rimane acquisita alla gestione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Alla copertura dell'onere di lire 100 miliardi, derivante dall'applicazione della presente legge nell'esercizio finanziario 1979, si farà fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del capitolo 9001 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno finanziario anzidetto.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio”.

13 L'art. 18, del decreto legge n. 185/2008, convertito dalla legge n. 2/2009 prevede infatti che: “In considerazione della eccezionale crisi economica internazionale e della conseguente necessità della riprogrammazione nell'utilizzo delle risorse disponibili, fermi i criteri di ripartizione territoriale e le competenze regionali, nonché quanto previsto ai sensi degli articoli 6-quater e 6-quinques del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, il CIPE, presieduto in maniera non delegabile dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché con il Ministro per le infrastrutture ed i trasporti per quanto attiene alla

- b) all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- c) alle somme già destinate al piano gestionale¹⁴.

2.3 Gli organi

Il primo comma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che l'ANPAL è composto da:

- un presidente;
- un consiglio di amministrazione;
- un consiglio di vigilanza;
- un collegio dei revisori.

lettera b), in coerenza con gli indirizzi assunti in sede europea, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, assegna una quota delle risorse nazionali disponibili del Fondo aree sottoutilizzate:

a) al Fondo sociale per occupazione e formazione, che è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali nel quale affluiscono anche le risorse del Fondo per l'occupazione, nonché le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali concessi in deroga alla normativa vigente e quelle destinate in via ordinaria dal CIPE alla formazione;

b) al Fondo infrastrutture di cui all'art. 6-quinquies del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, anche per la messa in sicurezza delle scuole, per le opere di risanamento ambientale, per l'edilizia carceraria, per le infrastrutture museali ed archeologiche, e le infrastrutture strategiche per la mobilità.

Le risorse assegnate al Fondo sociale per occupazione e formazione sono utilizzate per attività di apprendistato, prioritariamente svolte in base a libere convenzioni volontariamente sottoscritte anche con università e scuole pubbliche, nonché di sostegno al reddito.

Per le risorse derivanti dal Fondo per le aree sottoutilizzate resta fermo il vincolo di destinare alle Regioni del Mezzogiorno l'85 per cento delle risorse ed il restante 15 per cento alle Regioni del Centro-Nord. Agli interventi effettuati con le risorse previste dal presente articolo possono essere applicate le disposizioni di cui all'articolo 20”.

14 Ai sensi del comma 4, dell'art. 5, del D.Lgs. n. 150/2015: “Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, possono essere assegnate all'ANPAL quote di risorse relative agli anni decorrenti dal 2016: a) alla quota parte del Fondo per l'occupazione alimentata secondo i criteri stabiliti con il comma 2; b) all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144; c) alle somme già destinate al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2, del presente decreto. 4-bis. L'ANPAL effettua la verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore della presente disposizione. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuate le risorse da disimpegnare a seguito della verifica di cui al primo periodo. Il 50 per cento delle risorse disimpegnate confluisce in una gestione a stralcio separata istituita nell'ambito dello stesso fondo di rotazione per essere destinate al finanziamento di iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale dispone delle risorse confluite nella gestione a stralcio separata delegando l'ANPAL ad effettuare i relativi pagamenti”.

Il presidente è il rappresentante legale dell'ANPAL, ha il potere di presiedere il consiglio di amministrazione e di dettarne l'ordine del giorno, può partecipare alle riunioni del consiglio di vigilanza ed è l'unico soggetto che ha la possibilità di interloquire con il Governo e con gli altri enti.

Il consiglio di amministrazione è composto dal presidente e da altri due membri, la sua funzione primaria è quella di approvare i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive, in più ha il potere di svolgere tutte quelle funzioni non espressamente attribuiti agli altri organi dell'agenzia.

Il consiglio di vigilanza è composto da dieci membri, ha la funzione di vigilare sull'operato del CdA e in più ha il potere di formulare delle proposte circa le strategie generali da adottare, nonché circa gli obiettivi da perseguire.

Il collegio dei revisori è composto da tre membri nominati con Decreto del Ministero del Lavoro tra i dirigenti pubblici iscritti nel Registro dei revisori legali¹⁵ in base alla loro professionalità tecnica circa il controllo e la contabilità pubblica¹⁶.

2.4 Il direttore generale

Il direttore generale può essere nominato con Decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, rimane in carica per 3 anni e può essere rinominato solo una volta.

Ai sensi del primo comma dell'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2015, il direttore generale deve essere scelto tra i dirigenti pubblici incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale con comprovate professionalità tecniche nelle materie di competenza dell'ANPAL.

La funzione primaria del direttore generale è quella di coordinare l'organizzazione dell'agenzia, assicurandone l'unità operativa.

In più ha la possibilità di partecipare, su invito, alle riunioni del Cda, può avanzare proposte circa l'operatività dell'ANPAL e la promozione dei dirigenti.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 8, del D.Lgs. n. 150/2015, il direttore generale può esercitare qualsiasi potere attribuitogli dal presidente e dal CdA.

2.5 Le funzioni

Le funzioni dell'ANPAL sono elencate dall'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2015¹⁷.

¹⁵ Disciplinato dal D.Lgs. n. 39/2010.

¹⁶ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, pp. 61-62

¹⁷ Ai sensi dell'art. 9, del D.Lgs. n. 150/2015: "All'ANPAL sono conferite le seguenti funzioni:

a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori

Tali compiti riflettono parzialmente i criteri di delega dettati dalla legge n. 183/2014¹⁸.

Le funzioni e le competenze dell'ANPAL si affiancano a quelle attribuite alle Regioni, ciò vuol dire che nonostante la riorganizzazione del sistema, le Regioni mantengono la titolarità delle competenze relative all'accreditamento degli operatori privati ed alla programmazione delle politiche attive per il lavoro.

Soltanto attraverso la stipulazione di apposite convenzioni sarà possibile un sistema di gestione dei disoccupati, pensiamo ad esempio all'assegnazione di ricollocazione (v. infra) ed al patto di servizio personalizzato¹⁹.

disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;

b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;

c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegnazione di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;

d) coordinamento dell'attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;

e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;

f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;

g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;

h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;

i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;

l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;

m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;

n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;

o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;

p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;

q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30;

q-bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione

SEZ. II

TRATTAMENTI

3. Lo stato di disoccupazione

Il Jobs Act ha ridefinito lo status di disoccupato, prevedendo innanzitutto che con il termine “disoccupato” si intenda un lavoratore privo di occupazione che dichiara la propria immediata disponibilità a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare a tutte le misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego.

Tale disciplina, dettata dall'art.19 del d.lgs n.150/2015 ha sostituito i riferimenti normativi precedenti sullo stato di disoccupazione previsti dal comma 2, lettera c), dell'art. 1 del decreto legislativo n. 181 del 2000. La circolare INPS n.194/2015 ha previsto che ci sono due modalità per presentare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro: la prima mediante registrazione al portale nazionale delle politiche attive del lavoro, la seconda attraverso la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI o DIS-COLL.

Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi. In tal caso, una volta scaduto il contratto, il lavoratore riacquista automaticamente lo status di disoccupato senza doversi presentare nuovamente al Centro per l'Impiego per dichiarare la propria immediata disponibilità al lavoro (DID).

Il decreto legislativo n. 150 del 2015, ha previsto l'abrogazione del così detto istituto della “conservazione”. Tale istituto permetteva di considerare un soggetto “non occupato” non soltanto se non svolgeva alcuna

professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

In aggiunta ai compiti di cui al comma 1, all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le regioni e le province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro”.

18Il comma 4, dell'art. 1, della legge n. 183/2014 alle lett. e), r) e z) prevede infatti:

- “e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e AspI;
- r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;
- z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i)”.

19 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 68

attività lavorativa, in forma autonoma, subordinata o parasubordinata, ma anche se, pur svolgendo un'attività lavorativa, avesse un reddito annuo inferiore:

- agli 8.000 euro in caso di lavoro subordinato o parasubordinato;
- ai 4.800 euro in caso di lavoro autonomo.

Dal 24 settembre 2015, in forza della nuova disciplina, i soggetti che si trovano in una delle condizioni precedentemente descritte sono considerati “occupati” a tutti gli effetti e di conseguenza e sono esclusi dalla possibilità di presentare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID).

Il quarto comma dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015 prevede che per abbreviare i tempi della presa a carico, il lavoratore ha la possibilità di registrarsi presso il Centro per l'Impiego fin dal momento in cui riceve la comunicazione del licenziamento, anche nel periodo del così detto “preavviso di licenziamento”.

Il lavoratore, dunque, sarà qualificato come “a rischio di disoccupazione”.

Per quanto riguarda la registrazione presso il Centro per l'Impiego competente per territorio, possono iscriversi:

- tutti i cittadini italiani disoccupati o comunque inoccupati di età non inferiore ai 16 anni compiuti, in quanto deve essere stato assolto l'obbligo scolastico, e non superiore all'età pensionabile.

I minorenni devono essere accompagnati da uno dei genitori o da chi ne esercita la patria potestà.

- tutti i cittadini extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno.

Il lavoratore privo di impiego, una volta dichiarata la propria immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa, nel caso in cui siano rispettati i requisiti analizzati in precedenza (supra), riceve il Certificato di disoccupazione, dove si attesta, appunto, lo stato di disoccupazione.

Lo stato di disoccupazione è necessario al fine di ottenere:

- l'indennità di disoccupazione NASpI²⁰;
- l'indennità di disoccupazione DIS-COLL²¹;
- l'assegno di disoccupazione ASDI²²;
- l'iscrizione all'interno dell'elenco stilato dai servizi per il collocamento mirato²³;

20 L'art. 3, comma 1, lettera a, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che: “La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni”.

21 L'art. 15, comma 2, lettera a, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che: “La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni”.

22 L'art. 16, comma 1, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che: “A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno”.

23 L'art. 8 della legge n. 68 del 1999 modificato dal D.Lgs. 151/2015 prevede che: “Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito

- l'esenzione dal ticket sanitario per reddito;
- tutte le agevolazioni per le aziende connesse all'assunzione di disoccupati e giovani inoccupati;
- la possibilità di partecipare alle selezioni della Pubblica Amministrazioni relativi ad impieghi per i quali è richiesto il solo requisito di assolvimento della scuola dell'obbligo²⁴;
- la possibilità di candidarsi anche in via telematica alle offerte di lavoro promosse dal Centro per l'Impiego;
- la possibilità di candidarsi alle offerte di lavoro relative alle categorie protette, ovvero: disabili con capacità lavorativa ridotta al 45%, persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33%, orfani e coniugi di lavoratori deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, profughi italiani rimpatriati, vittime del terrorismo, orfani e figli di grandi invalidi.

Il comma 5 dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015 prevede che a seguito della registrazione da parte del soggetto presso il Centro per l'Impiego, allo stesso venga assegnata una “classe di profilazione”, determinata in base alla valutazione della sua effettiva occupabilità mediante una procedura automatizzata di elaborazione dei dati basata sui migliori standard internazionali.

Inoltre è previsto che la “classe di profilazione” venga aggiornata automaticamente ogni 90 giorni, in base alle nuove informazioni raccolte nel corso delle attività svolte, nonché in base alla nuova durata di disoccupazione²⁵.

Il lavoratore iscritto presso il Centro per l'Impiego perde lo stato di disoccupato nel caso in cui:

- non si presenta o non risponde alla convocazione del Centro per l'Impiego senza addurre un giustificato motivo (ovvero assenza per malattia, infortunio, gravidanza ecc.).

elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda”.

24 Tale possibilità, è prevista solo per i cittadini italiani e comunitari iscritti presso il CPI che ha pubblicato il bando. Mentre i cittadini extracomunitari non possono partecipare alle selezioni, salvo i casi in cui siano stati dichiarati rifugiati politici.

25 L'art. 19, comma 6, D.Lgs. n. 150/2015 prevede che: “La classe di profilazione è aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio”.

In tale ipotesi il soggetto avrà la possibilità di rilasciare una nuova dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa (DID) dopo due mesi e quindi stipulare un nuovo patto di servizio personalizzato

- rifiuta senza giustificato motivo un'offerta di lavoro da parte del Centro per l'Impiego.

Queste sono le ipotesi in cui il disoccupato che non percepisce nessuna indennità di ammortizzatore sociale rifiuta un impiego a tempo indeterminato o determinato di durata non inferiore ai 6 mesi, il cui luogo di lavoro è raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici oppure, nel caso in cui invece percepisca un'indennità, rifiuta un impiego la cui retribuzione sia superiore almeno del 20% all'indennità percepita o di partecipare a dei corsi volti alla riqualificazione professionali predisposti dalla regione.

In tali ipotesi il soggetto avrà la possibilità di rilasciare una nuova dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa (DID) dopo quattro mesi e quindi stipulare un nuovo patto di servizio personalizzato.

Il rifiuto non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se proviene da un padre o da una madre nel primo anno di vita del figlio.

L'art. 21 del d.lgs. n. 150/2015 prevede che i beneficiari della NASpI, dalla DIS-COLL e dell'indennità di mobilità siano soggetti a determinate sanzioni.

Nel caso in cui non si siano presentati, senza addurre un giustificato motivo, alle convocazione del Centro per l'Impiego o alle attività concordate nel patto di servizio personalizzato è prevista:

- la riduzione di un quarto di una mensilità, alla prima mancata presentazione;
- la riduzione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
- la perdita dello stato di disoccupazione e del diritto a ricevere l'indennità, in caso di un ulteriore mancata presentazione.

Nel caso in cui abbiano omesso di partecipare, sempre senza addurre un giustificato motivo, alle attività di carattere formativo volte alla riqualificazione professionale concordate all'interno del patto di servizio personalizzato, è prevista:

- la riduzione di una mensilità, alla prima mancata presentazione
- la perdita dello stato di disoccupazione e del diritto a ricevere l'indennità, in caso di un ulteriore mancata presentazione.

Infine, nel caso in cui rifiutino un'offerta di lavoro congrua, ovviamente senza addurre un giustificato motivo, è prevista la decadenza della prestazione e la perdita dello stato di disoccupazione.

3.1 Il patto di servizio personalizzato

Entro 30 giorni dalla presentazione della dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate, il lavoratori disoccupati

devono confermare il proprio stato di disoccupazione rivolgendosi ai Centri per l'Impiego, in caso contrario saranno convocati dagli stessi Centri per l'Impiego affinché vengano “profilati” e venga stipulato un “patto di servizio personalizzato” entro il termine stabilito con il Decreto ministeriale attuativo.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 20, del d.lgs. n. 150/2015, il patto di servizio personalizzato deve necessariamente contenere:

- l'identificazione di un responsabile delle attività;
- la determinazione del profilo personale di occupabilità;
- la determinazione degli atti di ricerca attiva di un'occupazione, che devono essere compiuti entro un termine stabilito;
- la previsione di una frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
- le modalità con le quali il responsabile delle attività deve venire a conoscenza della ricerca attiva di lavoro effettuata dal soggetto.

Il comma 3, dell'art. 20, del d.lgs. n. 150/2015 prevede inoltre che all'interno del patto di servizio personalizzato sia espressamente indicata, da parte del lavoratore disoccupato, la propria disponibilità ad accedere a tre tipologie di attività:

- partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (ad esempio: stesura del curriculum vitae, preparazione per sostenere colloqui di lavoro, iniziative di orientamento);
- partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altre iniziative di politica attiva o di attivazione;
- accettazione di congrue offerte di lavoro²⁶.

Dopo 60 giorni dalla registrazione del lavoratore disoccupato presso il portale nazionale delle politiche del lavoro²⁷, nel caso in cui non sia stato convocato dal Centro per l'Impiego, può rivolgersi direttamente all'ANPAL per ricevere le credenziali personalizzate per accedere direttamente alla procedura telematica di profilazione, allo scopo di ottenere l'assegno di ricollocazione²⁸.

I Centri per l'Impiego, dunque, hanno il dovere di convocare il lavoratore disoccupato, o a rischio disoccupazione, entro due mesi, altrimenti, su iniziativa del soggetto interessato, interverrà automaticamente l'ANPAL.

26 Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, p. 324

27 Ai sensi del comma 1, dell'art. 19, del d.lgs. n. 150/2015: “Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, 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”.

28 Il comma 4, dell'art. 20, del d.lgs. n. 150/2015 prevede che: “Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23”.

Come già detto in precedenza, ai soggetti registrati viene assegnata una classe di profilazione in base al loro livello di occupabilità che viene aggiornata automaticamente ogni 90 giorni.

3.2 Il regime di condizionalità

Il d.lgs. n. 150/2015 agli artt. 21 e 22 prevede un rafforzamento del regime di condizionalità per i soggetti beneficiari delle prestazioni di sostegno al reddito, sia nei casi di disoccupazione involontaria e dunque parliamo degli artt. 7²⁹, 15, co 10³⁰ e 16, co 5³¹ del d.lgs. n. 22/2015, sia nei casi in cui il rapporto di lavoro non si considera interrotto³².

La mancata osservanza di una delle attività previste all'interno del patto di servizio personalizzato fa sì che il lavoratore sia soggetto a delle sanzioni diverse in base alle seguenti violazioni:

29 L'art. 7 del d.lgs. n. 22/2015 prevede che: “L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1”.

30 L'art. 15, al comma 10, del d.lgs. n. 22/2015 prevede che: “L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo”.

31 L'art. 16, al comma 5, del d.lgs. n. 22/2015 prevede che: “La corresponsione dell'ASDI è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio”.

32 L'art. 8 del d.lgs. n. 148/2015 prevede infatti che: “I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma”.

- omessa presentazione alle convocazioni;
- omessa partecipazione alle attività di orientamento;
- omessa partecipazione alle attività di formazione;
- mancata accettazione di un'offerta congrua.

Le sanzioni, come abbiamo già visto (supra, par. 2), vanno dalla decurtazione alla decadenza della prestazione o possono addirittura comportare la perdita dello stato di disoccupazione.

Competente ad irrogare le sanzioni non è più l'INPS, bensì il Centro per l'Impiego e in caso di ricorso contro i provvedimenti di quest'ultimo deciderà l'ANPAL, che a tal fine ha istituito un apposito comitato in cui è prevista la partecipazione delle parti sociali.

Ai sensi del co 44, dell'art. 4 della legge n. 92 del 2012, il Centro per l'Impiego emette le sanzioni e le comunica all'INPS, il cui ruolo sarà solo quello di eseguire i provvedimenti sanzionatori e provvedere a recuperare le eventuali somme versate erroneamente.

Nel caso in cui il Centro per l'Impiego non dovesse adottare la sanzione della decadenza o della decurtazione della prestazione, si configurerà la responsabilità contabile e disciplinare del funzionario competente³³.

Non è prevista invece nessuna responsabilità nel caso in cui il Centro per l'Impiego non dovesse adottare la sanzione della decadenza dello stato di disoccupazione.

Al fine di incentivare l'efficienza dell'opera sanzionatoria dei Centri per l'Impiego, è previsto un sistema di redistribuzione annuale delle risorse recuperate dall'INPS così divise:

- 50% alle Regioni o alle Province Autonome dei Centri per l'Impiego;
- 50% al Fondo Politiche Attive³⁴.

Il decreto legislativo n.150 del 2015 ha introdotto un regime di condizionalità rafforzato anche per i lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

La platea dei destinatari riguarda tutti coloro che per effetto di una sospensione o riduzione di attività o lavoro per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà, abbiano subito una riduzione di orario superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi³⁵.

33 Il comma 11 dell'art. 21 del d.lgs. n. 150/2015 prevede infatti che: “La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 20 del 1994”.

34 Il comma 13 dell'art. 21 del d. lgs. n. 150/2015 così recita: “L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di decurtazione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013, e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per l'impiego in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi”.

35 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 131

Questi dovranno essere convocati presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente secondo le modalità ed i termini previsti dal decreto³⁶, al fine di stipulare il patto di servizio personalizzato che non conterrà però, a differenza di quello previsto per i lavoratori disoccupati, le modalità di accesso alle attività di ricerca di una nuova occupazione, nonché la condizionalità connessa alla accettazione di un'offerta congrua di lavoro.

Dunque in tal caso la condizionalità sarà connessa alla sola partecipazione ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione professionale, ovvero alle attività socialmente utili³⁷.

Le conseguenze della mancata partecipazione a tali attività vanno, a seconda della gravità dell'omissione, dalla decurtazione alla perdita della prestazione.

Anche in tal caso le sanzioni saranno erogate dal Centro per l'Impiego e rimosse dall'INPS.

4. L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI – DIS-COLL

Il comma 1 dell'art. 15 del D.Lgs. n. 22/2015 ha istituito, in via sperimentale, per il solo 2015 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, DIS-COLL, tipologia contrattuale che per l'effetto del D.Lgs. n. 81/2015 persiste anche dopo il 1° gennaio 2016³⁸.

Per gli anni successivi al 2015, l'estensione della DIS-COLL è condizionata al reperimento di nuovi fondi attraverso successivi provvedimenti legislativi, per questo motivo, nel caso in cui non si dovessero trovare le risorse necessarie, tale istituto non sarà più utilizzabile.

36 Il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 150 del 2015 prevede che: “Con il decreto di cui al comma 1 possono, altresì, essere determinati i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, ivi compresi i disoccupati che non siano beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito collegate allo stato di disoccupazione, nonché i tempi e le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo, prevedendo opportuni margini di adeguamento da parte delle regioni e province autonome”.

37 Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. n. 150/2015 così recita: “Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, nel territorio del comune ove siano residenti”.

38 Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, p. 573

4.1 I soggetti beneficiari

L'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 ha previsto che i destinatari della DIS-COLL sono i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che hanno involontariamente perso il proprio posto di lavoro a seguito di un evento che si è verificato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

Il requisito necessario, affinché tali soggetti possano godere dell'ammortizzatore sociale in esame, è l'iscrizione in via esclusiva alla c.d. Gestione separata dell'INPS³⁹.

Il primo comma dell'art. 15 del decreto afferma che la DIS-COLL spetta a chi abbia “perduto involontariamente la propria occupazione”, ciò vuol dire che sono esclusi i lavoratori che interrompono il rapporto di lavoro presentando le dimissioni.

A differenza di quanto previsto dallo stesso decreto per la NASpI (v. infra), non viene presa in considerazione l'ipotesi delle “dimissioni per giusta causa”.

Sull'argomento, tuttavia, mette conto ricordare che, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, già prima della modifica normativa, era pacifico il principio secondo il quale “le dimissioni indotte da una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro subordinato, così grave da impedirne persino la provvisoria prosecuzione, comportano uno stato di disoccupazione involontaria”. E poiché la regola attiene alla genesi della causa di cessazione del rapporto e non al contratto in sé, non vi è motivo per ritenere che il descritto principio non possa essere applicato anche ai contratti di collaborazione. Ne consegue che, l'involontarietà della disoccupazione ai fini del riconoscimento della DISS-COLL deve ritenersi sussistente anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa del lavoratore⁴⁰.

Infine sono esclusi dal godimento di tale ammortizzatore sociale anche:

- i titolari di partita IVA;
- i pensionati;
- i sindaci;
- gli amministratori.

4.2 I requisiti

Il secondo comma dell'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 enuncia i requisiti necessari per poter accedere alla DIS-COLL.

³⁹ Ovvero i collaboratori che versano all'INPS un'aliquota pari al 30,72% per il 2015, il cui 0,72% è appunto destinato alla tutela della disoccupazione, della malattia e della maternità.

⁴⁰ Mesiti Domenico, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, *Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 4, p. 337

In prima battuta è ovviamente necessario che al momento della presentazione della domanda di prestazione dell'indennità l'interessato si trovi in stato di disoccupazione⁴¹.

Il soggetto deve provare il proprio status di disoccupazione attraverso la presentazione presso il servizio territorialmente competente di una dichiarazione contenente non solo la specificazione dell'attività lavorativa svolta precedentemente, ma anche l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa, ovvero la DID (v. supra).

Sul piano contributivo, invece, il lavoratore disoccupato deve poter far valere almeno tre mesi di contribuzione versata tra il primo gennaio dell'anno solare precedente alla cessazione del rapporto di lavoro e la data stessa della cessazione.

Infine, è necessario che nell'anno solare in cui si verifica l'evento che comporta la cessazione dell'occupazione il soggetto interessato possa far valere almeno un mese di contribuzione, oppure, nello stesso lasso temporale, essere stati titolari di un rapporto di collaborazione di durata pari ad almeno un mese dal quale il soggetto abbia avuto un reddito non inferiore alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione⁴².

4.3 Calcolo e misura della prestazione

L'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 22/2015, in analogia a quanto previsto dallo stesso decreto per la NASpI, stabilisce che l'indennità della DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati e derivante da rapporti di collaborazione dell'anno in cui si è verificata la cessazione dell'attività lavorativa e dell'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione o frazioni di essi. Esclusivamente ai fini del calcolo della misura e della durata della DIS-COLL, per “mesi di contribuzione o frazioni di essi” si intendono i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione, ne consegue che il reddito imponibile ai fini previdenziali (base di calcolo della prestazione) deve essere diviso per un numero di mesi, o frazione di essi, corrispondente alla durata dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo di riferimento, anno solare in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e anno solare precedente; tale interpretazione consente di prendere a riferimento, ai fini della determinazione della base di calcolo della misura della prestazione, anche le frazioni di mese, che ove si facesse riferimento ai “mesi di contribuzione” non sarebbero oggetto di computo (Circolare INPS n. 83/2015)⁴³.

41 Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 181/2000, si intende con “stato di disoccupazione”: “la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti”.

42 Così come è stato dettagliatamente specificato dalla circolare INPS n. 83 del 27 aprile 2015, intervenuta per disciplinare ulteriormente il nuovo strumento di tutela della disoccupazione dei lavoratori parasubordinati.

43 Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, p.575

Il quarto comma dello stesso art. 15 prevede che l'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile, individuato secondo i criteri dettati dal terzo comma, se questo è uguale o inferiore per l'anno 2015 a 1.195 euro rivalutabili annualmente sulla base delle variazioni ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai intercorse negli anni precedenti.

Nel caso in cui, invece, il reddito medio mensile dovesse superare tale soglia, l'indennità di disoccupazione per collaboratori coordinati e continuativi sarà pari al 75% dei 1.195 euro, incrementata di un ulteriore 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e la soglia massima.

L'indennità non può comunque mai superare l'importo massimo di 1.300 euro nel 2015 (comunque rivalutato in base alle variazioni ISTAT descritte sopra).

Il successivo comma 5 prevede che l'indennità, così come è disposto per la NASpI (v. infra), sarà ridotta del 3% a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione dell'indennità stessa.

4.4 Durata

Il comma 6 dell'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 prevede che la DIS-COLL deve essere corrisposta mensilmente per un periodo pari alla metà dei mesi accreditati nel periodo intercorrente tra il primo gennaio dell'anno solare precedente a quello nel quale cessa l'attività lavorativa e la data della medesima cessazione⁴⁴.

Ai fini della durata non possono essere computati i periodi contributivi che hanno già formato oggetto di calcolo per dar luogo alla erogazione di un'altra prestazione di disoccupazione⁴⁵.

44 Mesiti Domenico, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, *Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 4, p. 338

45 La Circolare INPS n. 83/2015 prevede infatti che: "L'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente "... per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati ..." nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

Ai soli fini della durata, non sono computati i "periodi contributivi" che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

In ragione del predetto indirizzo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali reso con nota del 21 aprile 2015, anche per la durata della prestazione, analogamente alla modalità adottata per la base di calcolo e la misura, si prendono a riferimento i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione.

Pertanto l'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un periodo pari alla metà dei mesi o frazioni di essi di durata del rapporto o dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

Ai soli fini della durata, non sono computati i periodi di lavoro che hanno già dato luogo ad erogazione di precedente DIS-COLL. La durata massima della indennità DIS-COLL non può comunque superare i sei mesi di fruizione.

Si forniscono ad ogni buon fine due esempi che riassumo i criteri operativi appena esposti.

Esempio 1

Si ipotizzi un rapporto di collaborazione della durata di 10 mesi con la corresponsione di un compenso complessivo di 8.000 euro [copertura contributiva di sei mesi ($8.000:1.295,66=6,17$ mesi)]. In detta ipotesi, la prestazione spettante avrà una durata di 5 mesi. Ai fini della determinazione della misura della prestazione, dividendo il compenso legato al rapporto di collaborazione per il

La durata massima della DIS-COLL non può comunque superare le sei mensilità.

A differenza di quanto previsto per la NASpI (v. infra), il settimo comma dell'art. 15 del decreto delegato prevede che durante il periodo di fruizione della DIS-COLL, il beneficiario non ha diritto all'accREDITAMENTO di contributi figurativi.

4.5 Procedura e decorrenza

L'ottavo comma dell'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 prevede che la domanda di DIS-COLL deve essere presentata all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La circolare INPS n. 83/2015 ha specificato che:

- in caso di degenza ospedaliera o di maternità, insorti nel corso del rapporto di collaborazione poi successivamente interrotto, il termine di decadenza per la presentazione della domanda inizierà a decorrere dal momento in cui cessa il periodo di maternità o di degenza ospedaliera;
- in caso di degenza ospedaliera o di maternità insorti entro 68 giorni dalla conclusione del rapporto di collaborazione, il termine per la presentazione della domanda si sospende per il periodo in cui dura l'evento e torna a decorrere dal momento in cui questo non si conclude;
- in caso di malattia insorta durante il rapporto di collaborazione e continuata dopo la conclusione dello stesso, non ci sarà né la sospensione, né lo spostamento del termine di presentazione della domanda di indennità DIS-COLL.

numero dei mesi o frazione di essi, di durata del medesimo, si ottiene un compenso mensile pari ad € 800. La prestazione mensile sarà, pertanto, pari ad € 600 ($800 \times 75 : 100$) per i primi tre mesi; € 582 (€ 600 meno il 3 %) per il quarto mese ed € 564,54 (€ 582 meno il 3%) per il quinto mese, per un importo totale pari a € 2.946,54.

Esempio 2

Si ipotizzi un rapporto di collaborazione della durata di 6 mesi con la corresponsione di un compenso complessivo di 16.000 euro [(copertura contributiva di 12 mesi ($16.000 : 1.295,66 = 12,35$ mesi)]. In detta ipotesi, la prestazione spettante avrà una durata di 3 mesi. Ai fini della determinazione della misura della prestazione, dividendo il compenso legato al rapporto di collaborazione per il numero dei mesi o frazione di essi, di durata del medesimo, si ottiene un compenso mensile pari ad € 2.666,66. La prestazione mensile sarà, pertanto, pari a € 1.264,16 ($€ 1.195 \times 75 : 100 + \text{il } 25\% \text{ della differenza tra } € 2.666,66 \text{ e } € 1.195$), per un importo totale pari ad € 3.792,50.

Si precisa che in caso di fruizione parziale della prestazione, ipotizzando ad esempio nel primo caso la fruizione di soli 2 dei 5 mesi spettanti, ai fini del non computo – in occasione di una nuova domanda di DIS-COLL - dei periodi di lavoro che hanno già dato luogo ad erogazione di precedente prestazione DIS-COLL, non saranno computati 4 mesi di lavoro.

Analogamente ipotizzando nel secondo caso la fruizione di 1 solo dei 3 mesi spettanti, ai fini del non computo – in occasione di una nuova domanda di DIS-COLL - dei periodi di lavoro che hanno già dato luogo ad erogazione di precedente prestazione DIS-COLL, non saranno computati 2 mesi di lavoro.

Per i periodi di fruizione della prestazione non sono riconosciuti i contributi figurativi”.

Per quanto riguarda poi la decorrenza della DIS-COLL, il successivo comma 9 del medesimo articolo 15 prevede che l'indennità di disoccupazione per collaboratori coordinati e continuativi decorrerà dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di collaborazione o, nelle ipotesi in cui la domanda sia stata presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

4.6 Condizionalità e compatibilità

Il comma 10 dell'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 prevede che l'effettiva erogazione dell'indennità è subordinata non soltanto all'ovvio mantenimento dello stato di disoccupazione⁴⁶, ma anche alla regolare partecipazione alle attività predisposte dai servizi competenti al fine della riqualificazione professionale o del reinserimento nel mondo del lavoro del soggetto interessato⁴⁷.

I commi 11 e 12 dello stesso art. 15 disciplinano la compatibilità della DIS-COLL con il lavoro subordinato e con l'attività lavorativa autonoma.

Nel primo caso, se il soggetto beneficiario dell'indennità dovesse trovare una nuova occupazione che comporta lo svolgimento di un'attività lavorativa subordinata, decade dal diritto alla DIS-COLL se il rapporto di lavoro abbia una durata superiore a 5 giorni, in caso contrario, l'erogazione sarà sospesa d'ufficio⁴⁸ nel periodo in cui si svolge l'attività lavorativa.

Per quanto riguarda invece la compatibilità tra l'indennità e lo svolgimento di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale dalla quale “derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne”⁴⁹.

46 Ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 150/2015

47 Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2015 in attuazione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 183/2014 che prevedeva che: “Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonche' dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430”.

48 La sospensione avviene a seguito della comunicazione preventiva UNI-Lav di instaurazione del rapporto di lavoro.

49 L'art. 15, comma 12, D.lgs. n. 22/2015 prevede che: “Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa

Nel caso in cui il soggetto beneficiario dovesse omettere tale comunicazione, decadrà dal diritto all'indennità dal momento in cui è iniziata l'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

La DIS-COLL è riconosciuta in misura ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, calcolato nel periodo che va tra la data di inizio dell'attività alla data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità, oppure, nel caso in cui sia precedente, la fine dell'anno.

Nell'ipotesi in cui, per qualsiasi ragione, il lavoratore dovesse ritenere di modificare il reddito presunto, dovrà presentare una nuova dichiarazione comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle eventuali variazioni. L'INPS allora rideterminerà l'importo dovuto dal lavoratore, alla data della nuova dichiarazione, diminuito delle quote già in precedenza versate⁵⁰.

Il ricalcolo della riduzione viene effettuato d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Nel caso in cui il lavoratore sia esentato dall'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi, entro il 31 marzo dell'anno successivo, dovrà presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività svolta, pena la restituzione della DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale.

4.7 Decadenza e regime fiscale

Il soggetto beneficiario della DIS-COLL decade dal diritto all'indennità, fin dal momento in cui si verifica l'evento interruttivo, nei casi in cui:

- perda lo stato di disoccupazione;

autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale”.

⁵⁰ La Circolare INPS n. 83/2015 prevede infatti che: “Nel caso in cui, nel corso del periodo di godimento dell'indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dovere modificare il reddito dichiarato, dovrà effettuare una nuova dichiarazione “a montante”, cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione; si procederà in tale caso a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l'importo della trattenuta sull'intero reddito, diminuito delle quote già eventualmente recuperate”.

- ottenga una nuova occupazione che comporti lo svolgimento di un'attività lavorativa di natura subordinata per un periodo superiore ai 5 giorni;
- raggiunga i requisiti necessari al fine di ottenere il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- inizi a svolgere un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o parasubordinata, senza comunicare all'INPS il reddito presunto;
- non partecipi alle attività predisposte dai servizi competenti al fine di ottenere la riqualificazione professionale o il reinserimento nel tessuto produttivo⁵¹;
- acquisti il diritto all'assegno ordinario di invalidità, se il soggetto beneficiario non preferisca ottenere la DIS-COLL⁵².

51 Ai sensi del D.lgs. n. 150/2015

52 La Circolare INPS n. 138/2011, che ha per oggetto il “Diritto di opzione fra Assegno di invalidità e Indennità di Disoccupazione” nelle “istruzioni operative” così recita: “Per un corretto esercizio del diritto di opzione è condizione indefettibile che l’assicurato presenti alla competente Struttura dell’Istituto domanda amministrativa, da cui risulti in modo non equivoco la propria volontà di scegliere l’indennità di disoccupazione in luogo dell’assegno ordinario di invalidità. A tal fine è in corso di implementazione la procedura di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione attraverso le modalità telematiche – direttamente da cittadino tramite WEB, Contact center integrato, Patronati/Intermediari dell’Istituto – affinché consentano di manifestare la suddetta opzione avente valore di domanda amministrativa. Nelle more l’opzione in argomento sarà esercitata con apposita richiesta scritta presentata alla Struttura INPS territorialmente competente. Nel caso in cui i lavoratori diventino titolari di assegno ordinario di invalidità successivamente alla presentazione della domanda di indennità di disoccupazione o durante il periodo di fruizione dell’indennità medesima gli stessi possono esercitare, con apposita richiesta scritta, la facoltà di opzione a favore dell’indennità di disoccupazione entro 60 giorni dalla data in cui è stato notificato il provvedimento di accoglimento della domanda di assegno ordinario di invalidità. Qualora essi non esercitino tale opzione o la esercitino in ritardo, l’importo dell’indennità di disoccupazione corrisposto diventa non dovuto e deve essere oggetto di compensazione/recupero sui pagamenti relativi all’assegno di invalidità. In ogni caso di opzione a favore dell’indennità di disoccupazione, l’erogazione dell’assegno ordinario di invalidità resta sospesa per tutto il periodo di fruizione della predetta indennità. I lavoratori che abbiano esercitato la facoltà di opzione per l’indennità di disoccupazione, possono rinunciare all’indennità in qualsiasi momento ottenendo il ripristino del pagamento dell’assegno di invalidità”.

La DIS-COLL è considerata reddito imponibile della stessa categoria dei redditi sostituiti o integrati⁵³ ed è dunque soggetta al normale regime della tassazione ordinaria, con aliquote⁵⁴ e detrazioni⁵⁵ previste dal TUIR. Contro i provvedimenti presi in materia di indennità di DIS-COLL, competente a decidere sul ricorso è il Comitato Amministratore per la Gestione speciale⁵⁶.

Il ricorso può essere presentato online sul sito www.inps.it, o tramite gli istituti di patronato, entro 90 giorni dalla ricezione del provvedimento.

53 L'art. 6, comma 2, del TUIR così recita: “I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti. Gli interessi moratori e gli interessi per dilazione di pagamento costituiscono redditi della stessa categoria di quelli da cui derivano i crediti su cui tali interessi sono maturati”.

54 L'art. 11 del TUIR prevede che: “L'imposta lorda e' determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 15.000 euro, 23 per cento;
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 27 per cento;
- c) oltre 28.000 euro e fino a 55.000 euro, 38 per cento;
- d) oltre 55.000 euro e fino a 75.000 euro, 41 per cento;
- e) oltre 75.000 euro, 43 per cento.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di pensione non superiori a 7.500 euro, goduti per l'intero anno, redditi di terreni per un importo non superiore a 185,92 euro e il reddito dell'unita' immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze, l'imposta non e' dovuta.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi fondiari di cui all'articolo 25 di importo complessivo non superiore a 500 euro, l'imposta non e' dovuta. L'imposta netta e' determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli articoli 12, 13, 15, 16 e 16-bis nonche' in altre disposizioni di legge. 4. Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta spettanti al contribuente a norma dell'articolo 165. Se l'ammontare dei crediti d'imposta è superiore a quello dell'imposta netta il contribuente ha diritto, a sua scelta, di computare l'eccedenza in diminuzione dell'imposta relativa al periodo d'imposta successivo o di chiederne il rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

55 Ovvero quelle previste dagli artt. 12 e 13 del TUIR che rispettivamente prevedono: “Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

- 1) 800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;
- 2) 690 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;
- 3) 690 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 40.000 euro;

b) la detrazione spettante ai sensi della lettera a) e' aumentata di un importo pari a:

- 1) 10 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 29.000 euro ma non a 29.200 euro;
- 2) 20 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 29.200 euro ma non a 34.700 euro;
- 3) 30 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 34.700 euro ma non a 35.000 euro;
- 4) 20 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 35.000 euro ma non a 35.100 euro;

5. L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE – ASDI

L'art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015 ha previsto l'istituzione a decorrere dal 1° maggio 2015, dapprima in via sperimentale per l'anno 2015, poi esteso dal D.Lgs. n. 148/2015⁵⁷, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), la cui funzione è quella di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che abbiano fruito della NASpI per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, che siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno⁵⁸.

5) 10 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 35.100 euro ma non a 35.200 euro;

c) 800 euro per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati. La detrazione è aumentata a 900 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni. Le predette detrazioni sono aumentate di un importo pari a 220 euro per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Per i contribuenti con più di tre figli a carico la detrazione e' aumentata di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro. In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro e' aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo. La detrazione e' ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso la detrazione e' ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50 per cento tra i genitori. Ove il genitore affidatario ovvero, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione e' assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, e' tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50 per cento della detrazione stessa. In caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo. Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non e' coniugato o, se coniugato, si e' successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non e' coniugato o, se coniugato, si e' successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste alla lettera a);

d) 750 euro, da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 80.000 euro.

In presenza di almeno quattro figli a carico, ai genitori e' riconosciuta un'ulteriore detrazione di importo pari a 1.200 euro. La detrazione e' ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta ai genitori in proporzione agli affidamenti stabiliti dal giudice. Nel caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo.

Le detrazioni di cui ai commi 1 e 1-bis spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

Le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste. Qualora la detrazione di cui al comma 1-bis sia di ammontare superiore all'imposta lorda, diminuita

Per quanto riguarda la “condizione economica di bisogno”, sarà valutata prendendo in considerazione l'ISEE del soggetto, non considerando, ovviamente, i trattamenti NASpI ricevuti.

L'Assegno di disoccupazione è considerato una prestazione di natura esclusivamente assistenziale.

Il comma 7 dell'art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che l'assegno è totalmente a carico della fiscalità generale ed è erogato nei limiti e secondo le risorse stanziare dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ovvero:

- 200 milioni di euro per il 2015;
- 200 milioni di euro per il 2016.

delle detrazioni di cui al comma 1 del presente articolo nonché agli articoli 13, 15, 16 e 16-bis, nonché delle detrazioni previste da altre disposizioni normative, è riconosciuto un credito di ammontare pari alla quota di detrazione che non ha trovato capienza nella predetta imposta. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle politiche per la famiglia, sono definite le modalità di erogazione del predetto ammontare.

Se il rapporto di cui al comma 1, lettera a), numero 1), è uguale a uno, la detrazione compete nella misura di 690 euro. Se i rapporti di cui al comma 1, lettera a), numeri 1) e 3), sono uguali a zero, la detrazione non compete. Se i rapporti di cui al comma 1, lettere c) e d), sono pari a zero, minori di zero o uguali a uno, le detrazioni non competono. Negli altri casi, il risultato dei predetti rapporti si assume nelle prime quattro cifre decimali.

Ai fini del comma 1 il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis.”

“Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

- a) 1.840 euro, se il reddito complessivo non supera 8.000 euro. L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 1.380 euro;
- b) 1.338 euro, aumentata del prodotto tra 502 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.000 euro ma non a 15.000 euro;
- c) 1.338 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 55.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.

La detrazione spettante ai sensi del comma 1, lettera c), è aumentata di un importo pari a:

- a) 10 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 23.000 euro ma non a 24.000 euro;
- b) 20 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 25.000 euro;
- c) 30 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 26.000 euro;
- d) 40 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 26.000 euro ma non a 27.700 euro;
- e) 25 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 27.700 euro ma non a 28.000 euro.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a), spetta una detrazione dall'imposta lorda, non cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo, rapportata al periodo di pensione nell'anno, pari a:

- a) 1.725 euro, se il reddito complessivo non supera 7.500 euro. L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro;

Il comma 8 dello stesso art. 16 ha specificato, poi, che l'effettiva disponibilità dello strumento per gli anni successivi al 2015 sarà condizionata allo stanziamento di nuove risorse finanziarie attraverso nuovi provvedimenti legislativi.

b) 1.255 euro, aumentata del prodotto tra 470 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo e' superiore a 7.500 euro ma non a 15.000 euro;

c) 1.255 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 15.000 euro ma non a 55.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.

Se alla formazione del reddito complessivo dei soggetti di eta' non inferiore a 75 anni concorrono uno o piu' redditi di pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a), spetta una detrazione dall'imposta lorda, in luogo di quella di cui al comma 3 del presente articolo, rapportata al periodo di pensione nell'anno e non cumulabile con quella prevista al comma 1, pari a:

a) 1.783 euro, se il reddito complessivo non supera 7.750 euro. L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non puo' essere inferiore a 713 euro;

b) 1.297 euro, aumentata del prodotto tra 486 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.250 euro, se l'ammontare del reddito complessivo e' superiore a 7.750 euro ma non a 15.000 euro;

c) 1.297 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 15.000 euro ma non a 55.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o piu' redditi di cui agli articoli 50, comma 1, lettere e), f), g), h) e i), ad esclusione di quelli derivanti dagli assegni periodici indicati nell'articolo 10, comma 1, lettera c), fra gli oneri deducibili, 53, 66 e 67, comma 1, lettere i) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, non cumulabile con quelle previste ai commi 1, 2, 3 e 4 del presente articolo, pari a:

a) 1.104 euro, se il reddito complessivo non supera 4.800 euro;

b) 1.104 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 4.800 euro ma non a 55.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 50.200 euro.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono redditi derivanti dagli assegni periodici indicati fra gli oneri deducibili nell'articolo 10, comma 1, lettera c), spetta una detrazione dall'imposta lorda, non cumulabile con quelle previste dai commi 1, 2, 3, 4 e 5, in misura pari a quelle di cui al comma 3, non rapportate ad alcun periodo nell'anno.

Se il risultato dei rapporti indicati nei commi 1, 3, 4 e 5 e' maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.

Ai fini del presente articolo il reddito complessivo e' assunto al netto del reddito dell'unita' immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis.

56 Il comma 26, dell'art. 2, della legge n. 335/1995 prevede che: "A decorrere dal 1 gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso

5.1 I soggetti beneficiari

L'Assegno di disoccupazione (ASDI), può essere attribuito ai soggetti che hanno usufruito della Nuova prestazione di Assicurazione per l'Impiego (NASpI) per tutta la sua durata entro il 31 dicembre 2015 e che alla fine di tale periodo non abbiano ancora trovato una nuova occupazione e versino in una condizione economica di bisogno.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 22/2015, per il primo anno di applicazione dell'ASDI gli interventi di assistenza devono essere riservati prima di tutto ai lavoratori che si trovano in nuclei familiari all'interno dei quali sono presenti soggetti minorenni e ai lavoratori che si trovano in un'età prossima al raggiungimento dei requisiti necessari all'accesso al trattamento pensionistico.

Ricapitolando, dal punto di vista schematico, per poter accedere all'Assegno di disoccupazione è necessario che il lavoratore:

- abbia avuto accesso alla NASpI per tutta la sua durata;

una apposita Gestione separata, presso l'INPS, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alla relativa attività”.

57 Il comma 5 dell'art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede infatti che: “Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 è incrementata di 180 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro per l'anno 2016, 270 milioni di euro per l'anno 2017, 170 milioni di euro per l'anno 2018 e a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo”.

58 Polliani Paola, *I nuovi ammortizzatori sociali a sostegno della disoccupazione, Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22, in Cooperative e enti non profit*, 2015, fasc. 5, p. 25

- versi ancora in uno stato di disoccupazione;
- si trovi in una condizione economica di bisogno secondo un'attestazione ISEE che deve risultare inferiore ai 5.000 euro;
- abbia più di 55 anni di età e non abbia raggiunto i requisiti necessari per l'accesso al trattamento pensionistico (per il primo anno di sperimentazione);
- faccia parte di un nucleo familiare all'interno del quale sono presenti minori.

5.2 Calcolo e durata della prestazione

Ai sensi del terzo comma, dell'art. 16, del D.Lgs. n. 22/2015 l'Assegno di disoccupazione è erogato mensilmente dal giorno successivo a quello in cui è terminata l'erogazione della NASpI, per una durata non superiore ai 6 mesi.

Per quanto riguarda l'importo della prestazione, l'ASDI sarà pari al 75% dell'ultima NASpI ricevuta, ma comunque non potrà essere superiore all'importo dell'assegno sociale nel 2015, pari a 448,52 euro⁵⁹.

Il comma 6 dello stesso art. 16 prevede la possibilità che l'importo dell'Assegno di disoccupazione possa essere incrementato in base agli eventuali carichi familiari, secondo le modalità stabilite dal Decreto interministeriale attuativo.

In base alla bozza di tale ultimo decreto, per l'anno 2015 i possibili incrementi basati sui carichi familiari possono essere pari a:

- 89,70 euro per nucleo familiare con un figlio a carico;
- 116,60 euro per 2 figli a carico;

⁵⁹ L'art. 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335 prevede infatti che: "Con effetto dal 1 gennaio 1996, in luogo della pensione sociale e delle relative maggiorazioni, ai cittadini italiani, residenti in Italia, che abbiano compiuto 65 anni e si trovino nelle condizioni reddituali di cui al presente comma e' corrisposto un assegno di base non reversibile fino ad un ammontare annuo netto da imposta pari, per il 1996, a lire 6.240.000, denominato "assegno sociale". Se il soggetto possiede redditi propri l'assegno e' attribuito in misura ridotta fino a concorrenza dell'importo predetto, se non coniugato, ovvero fino al doppio del predetto importo, se coniugato, ivi computando il reddito del coniuge comprensivo dell'eventuale assegno sociale di cui il medesimo sia titolare. I successivi incrementi del reddito oltre il limite massimo danno luogo alla sospensione dell'assegno sociale. Il reddito e' costituito dall'ammontare dei redditi coniugali, conseguibili nell'anno solare di riferimento. L'assegno e' erogato con carattere di provvisorieta' sulla base della dichiarazione rilasciata dal richiedente ed e' conguagliato, entro il mese di luglio dell'anno successivo, sulla base della dichiarazione dei redditi effettivamente percepiti. Alla formazione del reddito concorrono i redditi, al netto dell'imposizione fiscale e contributiva, di qualsiasi natura, ivi compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva, nonche' gli assegni alimentari corrisposti a norma del codice civile, Non si computano nel reddito i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, le anticipazioni sui trattamenti stessi, le competenze arretrate soggette a tassazione separata, nonche' il proprio assegno e il reddito della casa di abitazione. Agli effetti del conferimento dell'assegno non concorre a formare reddito la pensione liquidata secondo il sistema contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 6, a carico di gestioni ed enti previdenziali pubblici e privati che gestiscono forme pensionistiche obbligatorie in misura corrispondente ad un terzo della pensione medesima e comunque non oltre un terzo dell'assegno sociale".

- 140,80 euro per 3 figli a carico;
- 163,30 euro per 4 o più figli a carico⁶⁰.

5.3 Condizionalità

L'effettiva erogazione dell'Assegno di disoccupazione è subordinata all'adesione del soggetto beneficiario ad un progetto personalizzato, modulato dai servizi per l'impiego territorialmente competenti, che deve prevedere:

- la partecipazione ad attività volte alla ricerca di una nuova attività lavorativa;
- la partecipazione a specifiche iniziative di orientamento, formazione e riqualificazione professionale;
- l'impegno ad accettare congrue offerte di lavoro.

Una volta redatto il progetto personalizzato, la partecipazione da parte del soggetto alle attività contenute al suo interno è obbligatoria, pena l'immediata perdita della prestazione.

5.4 Modalità di attuazione

Il sesto comma dell'art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015 ha previsto che le effettive modalità attuative dell'ASDI sono rinviate ad un successivo Decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che doveva essere emanato entro il 5 giugno 2015 (entro quindi 90 giorni dall'entrata in vigore del Decreto legislativo), ma del quale è stata diffusa solamente una bozza non definitiva⁶¹.

Il suddetto sesto comma, infatti, prevede che nel Decreto interministeriale attuativo dovranno essere necessariamente definiti:

- a) la situazione economica del nucleo familiare del lavoratore che rappresenta una condizione di bisogno, facendo riferimento all'ISEE e non prendendo in considerazione gli importi dei trattamenti ricevuti a titolo di NASpI;
- b) i criteri di accesso alla prestazione, nei casi in cui le risorse economiche dovessero risultare insufficienti a coprire tutti i soggetti richiedenti;
- c) gli incrementi dell'ASDI nei casi di carichi familiari, nei limiti comunque di un importo massimo prestabilito;
- d) i limiti ed i criteri di cumulabilità tra la prestazione ed i redditi da lavoro percepiti nel corso dell'erogazione dell'ASDI;

⁶⁰ Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016

⁶¹ D. Colombo, C. Tucci, *Over 55 disoccupati, ulteriore protezione di 6 mesi. Pronto il Decreto per l'ASDI, assegno agli ex lavoratori che esauriscono la NASpI*, in *Il Sole – 24 Ore*, 14 luglio 2015

- e) le caratteristiche del progetto personalizzato, nonché il sistema degli obblighi e delle sanzioni derivanti dalla mancata osservanza degli impegni assunti dal soggetto;
- f) la regolamentazione dei flussi informativi tra l'INPS ed i servizi per l'impiego;
- g) il sistema di controllo per evitare l'illegittima fruizione dell'ASDI;
- h) le modalità di versamento dell'ASDI, che dovrà avvenire attraverso uno strumento elettronico⁶².

6. La NASpI

L'art. 1 del D.Lgs. n. 22/2015, a decorrere dal 1° maggio 2015, ha istituito una nuova indennità mensile di disoccupazione, denominata “Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego” (NASpI).

La NASpI sostituisce l'ASpI e la mini-ASpI, che erano state introdotte nel nostro ordinamento dalla legge n. 92/2012.

Tale nuova indennità rappresenta una tutela di sostegno al reddito per i soggetti già titolari di un rapporto di lavoro subordinato, che abbiano involontariamente perso la loro occupazione.

L'INPS, vista l'importanza del nuovo istituto, è intervenuta attraverso le Circolari n. 94 del 12 maggio 2015, n. 142 del 29 luglio 2015 e n. 194 del 27 novembre 2015 al fine di fornire dei chiarimenti operativi ed interpretativi.

Infine i decreti legislativi del 14 settembre 2015, n. 148 e 150 sono intervenuti per specificare la durata della NASpI e modificare il riferimento allo status soggettivo del lavoratore disoccupato⁶³.

6.1 I soggetti beneficiari

La NASpI estende in maniera soltanto apparente, rispetto all'ASpI, i destinatari della tutela contro la disoccupazione involontaria.

La l. n. 92 del 2012 aveva già previsto, infatti, l'estensione dell'ASpI e della mini-ASpI, a decorrere dal 1° gennaio 2013, anche agli apprendisti, ai soci di cooperativa che avevano instaurato un rapporto di lavoro in forma subordinata e al personale artistico teatrale e cinematografico⁶⁴.

⁶² Mesiti Domenico, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, *Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 4, p. 340

⁶³ Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016

⁶⁴ Cairoli Stefano, *Innovazioni concrete e mere riformulazioni nella nuova assicurazione sociale per l'impiego*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 6, p. 579

L'art. 2 del d.lgs. n. 22/2015 prevede infatti che i soggetti beneficiari nella Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego siano la generalità dei lavoratori dipendenti assunti con un rapporto di lavoro subordinato, con espressa esclusione però:

- dei dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni che, in caso di soprannumero o di eccedenza, hanno diritto soltanto ad un'indennità pari all'80% del loro stipendio e di un'indennità integrativa speciale per un periodo non superiore ai 24 mesi⁶⁵.

- degli operai agricoli, sia a tempo indeterminato che determinato.

In più risultano esclusi anche:

- i collaboratori coordinati e continuativi, ad eccezione dei sindaci e degli amministratori, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e senza partita IVA, che però possono godere della DIS-COLL (v. supra).

6.2 I requisiti

L'art. 3 del D.Lgs. n. 22/2015 specifica i requisiti necessari che un soggetto deve avere affinché gli possa essere riconosciuta l'indennità NASpI.

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego può essere riconosciuta ai soli lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente tali requisiti:

- versino nello stato di disoccupazione⁶⁶;

- possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro⁶⁷;

⁶⁵ Il comma 8, dell'art. 33, del D.lgs. n. 165/2001, modificato dal comma 1, dell'art. 50, del D.lgs. n. 150 del 2009, sostituito poi dal 1° gennaio 2012 dal comma 1, dell'art. 16, della legge n. 183 del 2011 prevede infatti che: “Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni”.

⁶⁶ Ai sensi del già richiamato comma 1, dell'art. 19, del D.lgs. n. 150/2015.

⁶⁷ La Circolare INPS n. 94/2015 precisa che Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).

La disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili:

- possano far valere almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dal minimale contributivo⁶⁸.

Nonostante il presupposto per il riconoscimento della NASpI sia, come già detto, la disoccupazione involontaria, la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego può spettare anche ai lavoratori che abbiano cessato volontariamente il proprio rapporto di lavoro a seguito di alcune ipotesi di dimissioni o di risoluzione consensuale, ovvero:

- in caso di dimissioni per giusta causa⁶⁹;
- in caso di dimissioni avvenute durante il periodo tutelato di maternità⁷⁰;

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpI versati durante il rapporto di lavoro subordinato;

- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;

- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;

- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Si precisa che qualora il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della indennità di disoccupazione NASpI purché nel quadriennio di osservazione risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura. A tal fine, per la verifica dell'entità delle diverse contribuzioni, restano fermi i parametri di equivalenza già in precedenza adottati che prevedono sei contributi giornalieri agricoli per il riconoscimento di una settimana contributiva.

Diversamente, non sono considerati utili i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale.

Non sono inoltre considerati utili, in quanto non coperti da contribuzione effettiva, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi non considerati utili, deve essere neutralizzata in quanto influente, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

In relazione alla nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

68 La Circolare INPS n. 94/2015 ha stabilito che devono considerarsi giornate di lavoro effettivo quelle in cui il lavoratore è stato effettivamente presente al lavoro, indipendentemente dalla durata oraria della giornata stessa.

69 La Circolare INPS n. 94/2015 specifica i casi in cui si configura la dimissione per giusta causa, ovvero: mobbing, molestie sessuali sul luogo di lavoro, comportamento ingiurioso nei confronti del dipendente da parte del superiore, spostamento del dipendente da una sede ad un'altra senza comprovate ragioni tecniche, produttive o organizzative, mancato versamento della retribuzione, modifiche peggiorative delle mansioni, considerevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito della cessione dell'azienda.

70 Ovvero nel periodo che va dai 300 giorni prima della data prevista per il parto, fino al compimento del primo anno di vita del

- in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta nel corso della procedura di conciliazione⁷¹;
- in caso di licenziamento per motivi disciplinari⁷²;
- in caso di conciliazione volontaria agevolata, con l'accettazione dell'offerta di conciliazione proposta dal datore di lavoro⁷³.

Secondo la precedente previsione legislativa i soggetti che potevano accedere all'indennità ASpI erano quelli che potevano far valere due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nei due anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro, mentre la mini-ASpI poteva essere riconosciuta ai

figlio, ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001.

71 L'art. 7 della legge n. 604/1966 prevede che: “Ferma l’applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell’articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all’articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all’articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l’intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l’incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all’articolo 410 del codice di procedura civile. La comunicazione contenente l’invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l’incontro, fatta salva l’ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale al fine di favorire la ricollocazione professionale, l’affidamento del lavoratore ad un’agenzia di cui all’articolo 4, comma 1, lettere **a)** e **b)**, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell’indennità risarcitoria di cui all’articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l’applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all’incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni”.

72 La Circolare INPS n. 142/2015 prevede infatti che: “Nel medesimo interpello è stato altresì chiarito che anche la nuova indennità di disoccupazione NASpI può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria in quanto la misura sanzionatoria del licenziamento non risulta conseguenza automatica dell’illecito disciplinare ma è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale”.

73 L'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 prevede che: “In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il

lavoratori che potevano far valere 13 settimane di contribuzione nei dodici mesi precedenti allo stato di disoccupazione.

La nuova disciplina, dunque, aumenta non di poco il periodo di riferimento del requisito contributivo ampliandolo a quattro anni⁷⁴.

6.3 Calcolo e misura

L'art. 4 del D.Lgs. n. 22/2015 detta i criteri per individuare il calcolo e la misura della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego.

L'ammontare della NASpI, corrisposta mensilmente, è pari alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicato per il numero 4,33⁷⁵.

giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. 2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. 3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”.

⁷⁴ Mesiti Domenico, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, *Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 4, p. 329.

⁷⁵ Tale coefficiente è utilizzato per indicare le settimane in un mese.

Nelle ipotesi in cui la retribuzione mensile del lavoratore beneficiario sia pari o inferiore (nel 2015) ai 1.195€⁷⁶, l'indennità sarà uguale al 75% della retribuzione mensile.

Nei casi in cui, invece, la retribuzione mensile sia superiore a tale importo, l'indennità sarà pari al 75% di tale retribuzione aumentato di un ulteriore 25% della differenza tra la retribuzione mensile e l'importo di 1.195€.

In ogni caso, la NASpI non può essere superiore ai 1.300€ mensili, importo più elevato rispetto a quello massimo previsto dal legislatore per l'ASpI, pari a 1.167 €.

Il quarto comma dell'art. 4 del D.lgs. n. 22/2015 prevede che l'indennità non rimane costante per tutta la durata della sua erogazione, ma è soggetta ad una riduzione progressiva.

La NASpI si riduce infatti del 3% ogni mese, a partire dal primo giorno del quarto mese di erogazione, a differenza di quanto accadeva per l'ASpI, che subiva una decurtazione del 15% ogni sei mesi.

6.4 La durata

Per quanto riguarda la durata della prestazione, la disciplina legislativa è assolutamente mutata.

La durata dell'ASpI era, infatti, determinata dalla legge e dipendente dall'età del soggetto⁷⁷, mentre la durata della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego dipende dalla storia contributiva del beneficiario.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede, infatti, che la NASpI è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Non vengono computati, però, i periodi di contribuzione già utilizzati al fine di ottenere l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

In origine era previsto che la NASpI potesse essere erogata per un periodo massimo di 78 settimane, per tutti gli eventi di disoccupazione avvenuti dal 1° gennaio 2017, mentre con il comma 3, dell'art. 43 del D.Lgs. n. 148/2015, il limite massimo di durata viene esteso fino a 24 mesi.

In deroga alla previsione generale dettata dal D.Lgs. n. 22/2015, per i lavoratori stagionali del settore turistico il comma 4, dell'art. 43, del D.Lgs. n. 148/2015 ha previsto che per gli eventi di disoccupazione avvenuti tra il 1° maggio 2015 ed il 31 dicembre 2015, se la durata della NASpI è inferiore ai 6 mesi, per il calcolo della durata di quest'ultima, possono essere presi in considerazione anche i periodi contributivi già

⁷⁶ L'importo è rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

⁷⁷ Il comma 11, dell'art. 2, della l. 28 giugno 2012, n. 92 prevedeva infatti che: "A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data: a) per i lavoratori di età inferiore a cinquantacinque anni, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi dodici mesi, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpI); b) per i lavoratori di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi diciotto mesi ai sensi del comma 4 ovvero del comma 20 del presente articolo".

utilizzati al fine di ottenere l'erogazione di altre prestazioni di disoccupazione nei 4 anni precedenti, purché la durata della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego non ecceda i 6 mesi.

6.5 Domanda e decorrenza

L'art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che la domanda per usufruire della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego deve essere presentata, entro 68 giorni dalla data di inizio dello stato di disoccupazione⁷⁸, all'INPS esclusivamente per via telematica.

La Circolare INPS n. 94/2015 ha specificato quali canali telematici il soggetto beneficiario deve utilizzare al fine di usufruire della NASpI:

- può accedere sul sito www.inps.it;
- può richiedere l'assistenza di un Istituto di Patronato;
- può richiedere l'assistenza del Contact Center Integrato INPS-INAIL.

Per quanto riguarda poi la decorrenza, la NASpI inizia a decorrere dall'ottavo giorno successivo all'inizio dello stato di disoccupazione, oppure, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente, inizia a decorrere dal primo giorno successivo alla presentazione della stessa⁷⁹.

78 La Circolare INPS n. 94/2015 ha però precisato che: “il termine di sessantotto giorni per la presentazione della domanda decorre dalle date di seguito individuate: a) data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro; In relazione a questo punto si recepiscono recenti orientamenti giurisprudenziali in ordine alle ipotesi di intervenuta malattia o di inizio di congedo di maternità. Pertanto: a.1 Nel caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i sessantotto giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua. Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/05/2015 – inizio maternità 01/07/2015 fine periodo di maternità 01/12/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 2° dicembre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade l'8 gennaio 2016. a.2 Nel caso di evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua. Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/07/2015 – inizio malattia o infortunio sul lavoro/malattia professionale 1/09/2015 fine periodo di malattia o infortunio 30/09/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 1° ottobre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade il 6 novembre 2015. b. data di cessazione del periodo di maternità indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato; c. data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato; d. data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influenzando al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal lavoratore); e. data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate; f. trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa”.

79 La Circolare INPS n. 94/2015 ha fornito dei chiarimenti fondamentali per quanto riguarda la decorrenza dell'indennità: “La

6.6 La condizionalità

L'art. 7 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che l'erogazione della NASpI sia condizionata innanzitutto alla permanenza dello stato di disoccupazione ed alla regolare partecipazione del soggetto beneficiario ad iniziative di attivazione lavorativa e a percorsi di riqualificazione professionale predisposti dai Servizi competenti.

La circolare INPS n. 142/2015 ha chiarito che per la NASpI trovano applicazione le disposizioni concernenti la condizionalità relativa all'ASpI. Infatti, la c.d. Legge Fornero⁸⁰ aveva già rinforzato il principio di

NASpI spetta a decorrere:

1. dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
3. dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso del precedente paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;
4. dall'ottavo giorno successivo alla data di cui al precedente punto f) del paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.

Si precisa che, nel caso previsto invece alla lettera d) dello stesso punto 2.5, la decorrenza della prestazione può essere anche precedente alla definizione del contenzioso giudiziario, ferma restando la necessità della sua verifica all'esito della sentenza definitiva.

Si chiarisce infine che l'eventuale rioccupazione durante i primi otto giorni che seguono la cessazione del rapporto di lavoro - in quanto non si è concretamente verificato l'inizio della erogazione della prestazione - non dà luogo all'applicabilità del regime della sospensione della prestazione. Si richiamano ad ogni buon fine gli effetti sulla prestazione in esame degli eventi di malattia e maternità che possono insorgere quando la prestazione NASpI è già in corso.

La NASpI non sostituisce l'indennità di malattia. In caso di malattia insorta durante la percezione della prestazione di disoccupazione, ma comunque entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione di disoccupazione viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della ripresa della capacità lavorativa.

In merito invece all'evento di maternità si precisa quanto segue.

L'evento di maternità è sempre indennizzato quando insorge entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Quando la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo di maternità, disoccupata ed in godimento di prestazione di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anche qualora siano trascorsi sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata per la parte residua al termine del periodo di maternità".

⁸⁰ I commi 40, 41 e 42, dell'art. 4, della legge numero 92 del 2012 prevedevano infatti che: "Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità

condizionalità, prevedendo la decadenza dell'indennità di disoccupazione nelle ipotesi in cui il beneficiario non avesse partecipato ai corsi di formazione e riqualificazione professionale o non avesse accettato un'offerta di lavoro considerata “congrua”, ovvero superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità percepita⁸¹.

6.7 Autoimprenditorialità

L'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che il lavoratore avente diritto alla NASpI, può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'intero importo da ricevere o di quello residuo che gli spetta a titolo di incentivo, al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo, o di impresa individuale, o nel caso in cui voglia partecipare come socio lavoratore ad una cooperativa⁸².

Nel caso in cui venga richiesto l'intero importo dell'indennità non ancora percepita, l'erogazione non avverrà più a titolo di sostegno dello stato di bisogno a seguito del verificarsi di un evento che comporta lo stato di

o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando: a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente; b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici”.

81 Cairoli Stefano, Innovazioni concrete e mere riformulazioni nella nuova assicurazione sociale per l'impiego, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 6, p. 585.

82 La Circolare INPS n. 94/2015 ha chiarito che: “Poiché la finalità dell'incentivo all'autoimprenditorialità è quella di favorire l'avvio di attività connotate da un effettivo carattere di autonomia e da un certo grado di rischio d'impresa, come il lavoro autonomo in senso stretto, l'attività di impresa e la sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, detto incentivo - in conformità alle indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. La medesima facoltà è da riconoscersi al lavoratore che intenda sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI. Con riferimento alla sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, l'incentivo della liquidazione anticipata del trattamento residuo di NASpI è destinato in via diretta al lavoratore e non alla cooperativa. Il lavoratore che ha chiesto l'anticipazione è tenuto ad utilizzare l'incentivo per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa - nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio - instaurando con la medesima un rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale ai sensi dell'art.1 della L.142 del 2001. Nel caso in cui il lavoratore instauri con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata, il beneficio dell'incentivo all'autoimprenditorialità è alternativo a quello previsto dall'art. 2, comma 10 bis della legge 92/2012, introdotto dall'art.7 comma 5 lett.b) del decreto legge 28 giugno 2013, n.76, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99”.

disoccupazione, ma al diverso titolo di incentivo per specifici casi di autoimprenditorialità determinati dalla legge⁸³.

Il secondo comma dello stesso art. 8 prevede che la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'indennità non fa sì che il lavoratore abbia diritto alla contribuzione figurativa e neanche all'assegno per il nucleo familiare.

Il successivo terzo comma prevede che la condizione per ottenere l'erogazione anticipata è che il lavoratore provveda a presentare la relativa domanda, in via telematica, entro 30 giorni dall'inizio della nuova attività di lavoro autonomo, o di impresa individuale, o dalla data di sottoscrizione di una quota della società cooperativa.

Infine il quarto comma disciplina l'ipotesi in cui il lavoratore che aveva ottenuto la liquidazione anticipata della NASpI, instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo in cui è possibile ottenere l'erogazione stessa.

In tal caso il soggetto beneficiario deve restituire interamente la liquidazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sorga all'interno della società cooperativa in cui il lavoratore sia socio.

⁸³ Cairoli Stefano, *Innovazioni concrete e mere riformulazioni nella nuova assicurazione sociale per l'impiego*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2015, fasc. 6, p. 585.

6.8 Il lavoro subordinato ed autonomo

L'art. 9 del D.Lgs. n. 22/2015 disciplina la compatibilità di un rapporto di lavoro⁸⁴ subordinato⁸⁵ con l'erogazione della NASpI.

Il primo comma prevede che se il soggetto che sta godendo della NASpI dovesse instaurare un rapporto di lavoro subordinato dal quale deriva un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8.000 €), decade dalla prestazione, salvo l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai

84 La Circolare INPS n. 152/2015 riconosce la cumulabilità della NASpI con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio: “l'art. 48 del richiamato d.lgs. n.81 del 2015 stabilisce che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative di cui trattasi possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, anche essi rivalutati annualmente. Il successivo comma 2 prevede che prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, anche essi rivalutati, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. Alla luce della disciplina sopra esposta e delle disposizioni di cui al D.lgs. n.22 del 2015 che prevedono la cumulabilità della prestazione NASpI con i redditi derivanti da attività lavorativa, si precisa che l'indennità NASpI è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 per anno civile. Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione NASpI sarà ridotta di un importo pari all'80 per cento del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Il beneficiario dell'indennità NASpI è tenuto a comunicare all'INPS entro un mese rispettivamente dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di NASpI, il compenso derivante dalla predetta attività”.

85 La Circolare INPS n. 142/2015 provvede anche a disciplinare la condizione di lavoro intermittente: “Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13-18 del richiamato D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, costituisce un contratto di lavoro dipendente che può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Tale contratto può assumere una delle seguenti tipologie:

1. lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità;
2. lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

Tipologia 1

Nel caso in cui il lavoratore già beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con un contratto di lavoro intermittente di cui alla prima tipologia e cioè con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, si precisa quanto segue. Prima dell'evoluzione interpretativa delle disposizioni di cui all'art.2 della legge n.92 del 2012 e prima della disciplina dettata dall'art.9 del D.Lgs. n.22 del 2015 rispettivamente in materia di cumulo dell'indennità ASpI e NASpI con il reddito da lavoro dipendente nel caso di rioccupazione del beneficiario della prestazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con interpelli n.3147 del 22 dicembre 2005 e n.44 del 3 ottobre 2008 ha chiarito che la corresponsione dell'indennità di disoccupazione deve ritenersi esclusa per i periodi non lavorati durante i quali il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività lavorativa percependo la relativa indennità di disponibilità.

6 mesi, in tal caso la NASpI è sospesa d'ufficio⁸⁶ per tutto il periodo in cui il soggetto svolge il rapporto di lavoro ed i contributi versati in tale periodo saranno utilizzabili al fine di calcolare la misura e la durata della NASpI stessa.

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario della NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato dal quale deriva un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8.000 €), mantiene il diritto alla prestazione, ma in misura ridotta⁸⁷, se provvede a comunicare all'INPS, entro 30 giorni, l'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto⁸⁸ e che il datore di lavoro sia diverso da quello dal quale il lavoratore aveva cessato l'attività lavorativa in precedenza.

Alla luce delle vigenti disposizioni sia in materia di indennità di disoccupazione ASpI che della nuova indennità NASpI, nell'ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

Pertanto, anche nell'ipotesi in esame di rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e obbligo di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo - comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

Tipologia 2

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con contratto di lavoro intermittente di cui alla seconda tipologia e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpI resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Tuttavia, anche per tale tipologia di lavoro intermittente, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n.22 del 2015, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

Pertanto, laddove il percettore di NASpI intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'Istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpI, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Stante quanto sopra, si sottolinea che nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato di cui al pt.2 e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione. I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione”.

La contribuzione versata nel periodo di mantenimento dell'indennità è comunque utilizzabile al fine di calcolare la misura e la durata di un'altra eventuale prestazione di disoccupazione.

Per quanto riguarda invece la compatibilità della NASpI con un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, l'art. 10 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che nel caso in cui il lavoratore che sta godendo della NASpI dovesse iniziare un'attività di tal genere dalla quale deriva un reddito annuale corrispondere ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13, comma 5, del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR), entro 30 giorni dall'inizio dell'attività deve dare comunicazione all'INPS del reddito annuo che prevede di ottenere.

La NASpI è ridotta dell'80% del reddito previsto, prendendo in considerazione il periodo tra l'inizio dell'attività e la data in cui scade il godimento della NASpI.

La riduzione è computata d'ufficio a seguito della presentazione della dichiarazione dei redditi⁸⁹.

Nei casi in cui il soggetto beneficiario sia esentato dall'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi, egli dovrà presentare all'INPS un'autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, entro il 31 marzo dell'anno successivo, pena la restituzione della NASpI ricevuta dall'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa.

86 La Circolare INPS n. 94/2015 per quanto riguarda la sospensione precisa che: “Per l’individuazione del periodo di sospensione si considera la durata di calendario del rapporto di lavoro, prescindendo da ogni riferimento alle giornate effettivamente lavorate. Si precisa che la sospensione e la ripresa della prestazione avvengono d’ufficio e che a tal fine è ininfluente l’eventuale cessazione anticipata per dimissioni del lavoratore. Si precisa infine che la sospensione dell’indennità e la sua ripresa avvengono anche nel caso di un lavoro a tempo determinato della durata massima di sei mesi intrapreso in uno stato estero, sia si tratti di Stati appartenenti all’UE sia si tratti di Stati extracomunitari”.

87 La Circolare INPS n. 94/2015 prevede che: “L’indennità NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell’indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi”.

88 In caso di mancata comunicazione del reddito annuo previsto, la Circolare INPS n. 94/2015 ha previsto che: “In caso di mancata comunicazione del reddito, laddove il rapporto di lavoro sia di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l’istituto della sospensione di cui all’art. 9 comma 1 del d. lgs. n. 22 del 2015 ; laddove il rapporto sia di durata superiore a sei mesi o a tempo indeterminato si applica l’istituto della decadenza”.

89 La Circolare INPS n. 94/2015 precisa che: “Qualora nel corso del periodo di godimento delle indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dover modificare il reddito dichiarato, dovrà presentare una nuova dichiarazione “a montante” cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione. In tal caso si procederà a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l’importo della trattenuta sull’intero reddito diminuito delle quote già eventualmente recuperate”.

6.9 Decadenza

L'art. 11 del D.Lgs. n. 22/2015 elenca le cause che determinano la decadenza della NASpI:

a) perdita dello stato di disoccupazione:

- a seguito dell'inizio di una nuova attività lavorativa, autonoma o subordinata, per un periodo superiore ai 6 mesi, dalla quale deriva un reddito annuale superiore ai 4.800 € in caso di lavoro autonomo ed agli 8.00 € in caso di rapporto di lavoro subordinato;

- a seguito della omessa partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti concernenti gli strumenti di politica attiva per il lavoro predisposti dai Servizi competenti⁹⁰;

- a seguito del rifiuto di un'offerta di lavoro congrua⁹¹;

b) inizio di un rapporto di lavoro subordinato o di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale senza provvedere alle comunicazioni richieste (v. supra);

90 Il comma 7, dell'articolo 21, del D.Lgs. n. 150/2015 prevede infatti che: “Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennità di mobilità, si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo: 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione; 2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione; 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;

c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b) e all'articolo 26: 1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione; 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione”.

91 L'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che: “Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla definizione di offerta di lavoro congrua, su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:

a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;

b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;

c) durata della disoccupazione;

d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014.

I fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014, possono prevedere che le prestazioni integrative di cui all'articolo 3, comma 11, lettera a), della legge n. 92 del 2012, continuano ad applicarsi in caso di accettazione di una offerta di lavoro congrua, nella misura massima della differenza tra l'indennità complessiva inizialmente prevista, aumentata del 20 per cento, e la nuova retribuzione.

Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al comma 1, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 41, e 42 della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

- c) raggiungimento dei requisiti necessari al fine di ottenere il trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato;
- d) conseguimento del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il caso in cui il soggetto beneficiario non opti per la NASpI;
- e) mancato rispetto delle regole di condizionalità⁹².

L'interruzione, secondo la precisazione della Circolare INPS n. 94/2015, opera dal momento in cui si verifica l'evento interruttivo e di conseguenza ci sarà l'obbligo, per il soggetto beneficiario, di restituire la parte di indennità eventualmente percepita oltre tale data.

⁹² Pierluigi Rausei, *TUTTO JOBS ACT, La nuova dottrina del lavoro*, Milanofiori-Assago (Mi), Wolters Kluwer, 2016, p. 567.

CAPITOLO II

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

1. L'evoluzione legislativa dell'istituto, il contratto di ricollocazione nella legge di stabilità 2014

Il contratto di ricollocazione viene citato per la prima volta nel comma 215 dell'articolo 1 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014).

Tuttavia, all'interno dell'articolo, il legislatore non definisce tale istituto, ma si limita a prevederne la sperimentazione, affidandola alle Regioni, attraverso la formazione di un apposito fondo dotato, però, di risorse non sufficienti.

L'articolo 1, comma 215, della legge numero 147/2013 prevedeva infatti che:

“Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n.181⁹³, e successive modificazioni, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive di lavoro, tra le quali, ai fini del finanziamento statale, può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenute da programmi formativi specifici”.

Il progetto del contratto di ricollocazione, introdotto nel nostro ordinamento, come già detto, nella legge di stabilità per il 2014, a seguito di un emendamento presentato dal senatore Pietro Ichino, prevede la costituzione di un rapporto tra un'agenzia specializzata, il datore di lavoro ed infine il lavoratore licenziato con almeno due anni di anzianità di servizio.

A seguito dell'istituzione di tale rapporto, il datore di lavoro ha l'onere di sostenere un trattamento complementare di disoccupazione e provvedere ad assistere il disoccupato nella ricerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro avrà comunque diritto ad essere rimborsato direttamente dalla Regione. Tuttavia, il contratto di ricollocazione così definito dall'art.1, c.215 della l. n. 147/2013 non ha tra i soggetti necessari il datore di lavoro che ha licenziato il soggetto in stato di disoccupazione, che, di conseguenza, ricoprirà un ruolo meramente eventuale, a differenza del Centro per l'Impiego (CpI), del soggetto interessato e dell'operatore privato specializzato, scelto dall'interessato tra le strutture accreditate presso la Regione per

⁹³ La norma così recita: “stato di disoccupazione, la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti”.

l'assistenza a quest'ultimo.

Il contratto di ricollocazione, dunque, non si configura come uno strumento a disposizione del datore di lavoro per adempiere un eventuale obbligo nei confronti dell'ex dipendente, ma uno strumento a disposizione della Regione o dello Stato per sostenere il disoccupato nella ricerca di una nuova occupazione.

Attraverso la sperimentazione di questo istituto, l'ordinamento italiano, a livello centrale, introduceva l'innovativo strumento di politica attiva del lavoro, assegnando alle Regioni il potere di adottare misure di politica attiva del lavoro tese a favorire:

- a) il coinvolgimento e la promozione delle agenzie private;
- b) la predisposizione da parte di queste ultime di servizi personalizzati tesi al reinserimento lavorativo;
- c) la responsabilizzazione dei beneficiari dei servizi attraverso meccanismi di condizionalità, tesi a rendere obbligatorie la partecipazione alle iniziative di formazione e riqualificazione, oltre che l'accettazione di offerte di lavoro congrue⁹⁴.

Al momento dell'approvazione della legge di stabilità per il 2014, tuttavia, l'ordinamento italiano non era ancora pronto per accogliere il contratto di ricollocazione, da considerarsi, di per sé, uno strumento certamente innovativo, ma inconciliabile con un sistema incentrato ancora sul *job protection*, dove manca qualsiasi tipo di regolamentazione, volta a rafforzare il ruolo dei Centri per l'Impiego e favorire le attività degli operatori privati.

In più, il contratto di ricollocazione così disciplinato, non dava risposte a due fondamentali problemi:

- a) l'individuazione chiara dei soggetti istituzionali coinvolti, e relativo ruolo e assetto organizzativo;
- b) la specificazione di obblighi e diritti di ciascuna delle parti coinvolte nella messa in atto della misura (attore pubblico, agenzie private, beneficiari), con relativa regolazione dei reciproci nessi⁹⁵.

1.1 Gli accordi di ricollocazione nel c.4, lett. p), l. 10 dicembre 2014 n. 183

L'istituto del contratto di ricollocazione viene, poi, ricompreso nei così detti “accordi di ricollocazione”, previsti dal c. 4, lett. p), della l. 10 dicembre 2014 n. 183, in base al quale il Governo dovrà provvedere alla: “promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parti le agenzie per il lavoro o gli altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale”.

⁹⁴ Caruso Sebastiano Bruno, Cuttone Marco, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità, il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e regioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, fasc. 1 p. 89

⁹⁵ Caruso Sebastiano Bruno, Cuttone Marco, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità, il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e regioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, fasc. 1 p. 90

In base a tale legge, dunque, le agenzie per il lavoro o gli altri operatori accreditati presso la Regione acquistano la qualità di parte in un accordo con un obbligo ben definito, quello di seguire la persona interessata nella ricerca di una nuova occupazione, in cambio di una remunerazione proporzionata alla effettiva difficoltà della ricollocazione. Remunerazione che avverrà soltanto nel caso in cui il soggetto interessato sarà inserito in un nuovo ambito lavorativo almeno “per un congruo periodo”.

Dunque, nonostante i limiti evidenziati nel paragrafo precedente, la legge di stabilità del 2014 ha comunque posto le basi per la disciplina del contratto di ricollocazione definito dalla legge delega (legge n. 183/2014) e di conseguenza dai successivi decreti delegati.

Il decreto legislativo presentato al Consiglio dei Ministri il 24 dicembre 2014, con cui è stata approvata la nuova disciplina di flessibilità in uscita di cui al “contratto a tutele crescenti”, all'art.11 dava una prima regolamentazione dello strumento.

Il contratto di ricollocazione così definito da tale norma prevedeva una platea di destinatari piuttosto ristretta, ovvero i soli soggetti coinvolti nei processi di applicazione della nuova normativa sulla flessibilità in uscita.

Infatti, lo stesso art.11 ne prevedeva l'applicazione solo a favore dei soggetti nuovi assunti “licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo” escludendo, dunque, tutti gli altri soggetti privi di occupazione.

La ristretta cerchia di possibili beneficiari costituiva il limite più chiaro per l'applicazione dell'istituto. Tale limitazione era infatti in contrasto con la già citata lettera p) del comma 4 dell'articolo 1 della legge n. 183/2014, in base alla quale si prevedeva “l'introduzione di principi di politica attiva del lavoro”, che, attraverso gli “accordi di ricollocazione”, avrebbero rappresentato uno strumento utilizzato per il reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti inoccupati e disoccupati.

La disciplina in esame, infatti, fu superata completamente dal decreto legislativo n. 22 del 2015, in tema di ammortizzatori sociali.

1.2 Attuazione della legge delega nell'art. 17 del decreto legislativo n. 22 del 2015

L'art. 17, c.1, nella sua preliminare formulazione aveva previsto l'istituzione del Fondo per le Politiche Attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, presso l'INPS e non più presso il ministero del Lavoro come previsto precedentemente nell'articolo 1, comma 215, della legge numero 147/2013. Il fondo doveva essere così finanziato:

a) 18 milioni di euro per il 2015 ai quali si dovevano aggiungere altri 32 milioni di euro, la cui copertura avrebbe dovuto essere data dal gettito del contributo posto dall'art. 2, c. 31, della l. n. 92/2012 a carico del datore di lavoro nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che,

indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI con effetto dal 1° gennaio 2013⁹⁶.

b) 20 milioni di euro per il 2016.

Per quanto riguarda i possibili destinatari dell'istituto, lo stesso art.17 del d. lgs. n. 22/2015 prevedeva che “il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione”.

Le risorse, tuttavia, non risultavano sufficienti per garantire una piena ricollocazione per tutta la platea dei beneficiari.

Per questo motivo fu deciso di restringere la cerchia dei destinatari ai soli lavoratori licenziati “illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della l. 23 luglio 1991, n. 223⁹⁷”.

⁹⁶ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015*, n. 150, Milano, Giuffrè, p. 150

⁹⁷ L' art. 4 della l. 23 luglio 1991, n. 223 prevede che: “L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

Sarà, dunque, necessaria la pronuncia di un giudice che attesti l'illegittimità del licenziamento (collettivo o individuale).

Per cui vengono esclusi dal diritto di stipulare il contratto di ricollocazione i lavoratori che si siano dimessi volontariamente, anche per giusta causa, i lavoratori licenziati per giusta causa o per motivi disciplinari e tutti coloro che hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro.

In tal modo la norma tradisce la vocazione universale della misura di politica attiva volta a garantire un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4. 16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36”.

Il successivo art. 24 prevede inoltre che: “Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di

inserimento nel tessuto produttivo (art. 1, c. 4, lett. p), l. n. 183/2014) che resta pertanto inattuata⁹⁸.

Ai soggetti beneficiari così individuati (a condizione che effettuino la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità), dunque, viene riconosciuta una somma denominata “dote individuale di ricollocazione” spendibile presso gli organismi (pubblici o privati) accreditati presso la Regione di appartenenza.

Ai sensi dello stesso art. 17, il contratto di ricollocazione attribuisce ai soggetti stipulanti una serie di diritti e di doveri:

- “a) il diritto del soggetto ad un'assistenza appropriata nella ricerca di una nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
- b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
- c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.”

La norma, tuttavia, non fissava l'ammontare della dote individuale, limitandosi a stabilire che questo doveva essere “proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità”.

Previsione parzialmente diversa rispetto a quella dettata dalla legge delega, in base alla quale le forme di remunerazione dovevano essere “proporzionate alla difficoltà di collocamento”.

Un'altra problematica risultante dalla norma, riguardava la mancata previsione delle conseguenze derivanti dall'inadempimento del dovere del lavoratore di mettersi a disposizione dell'agenzia e di cooperare con quest'ultima nelle iniziative da essa predisposte⁹⁹ e in più non prevedeva, nel caso in cui il soggetto avesse

attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge”.

⁹⁸ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015*, n. 150, Milano, Giuffrè, p. 151

⁹⁹ A tal fine si deve far riferimento all'art. 7 del d.lgs. n. 22/2015: “ 1. L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attuazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'arti. 1, c.2, lett. g), del d.lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni. 2. Con il decreto legislativo di cui

rifiutato la stipulazione del contratto di ricollocazione, alcun tipo di decadenza.

1.3 La Conferenza Stato-Regioni del 12 febbraio 2015

Le Regioni facendo valere il loro diritto ad operare, seppur in via concorrente, nelle materie di politiche attive del lavoro¹⁰⁰, riformarono decisamente il contratto di ricollocazione così disciplinato dall'art. 17 del d. lgs. n. 22/2015 a seguito della Conferenza Stato-Regioni del 12 febbraio 2015.

In questa sede fu eliminata l'ipotesi di costituire presso l'INPS un fondo autonomo per le politiche attive, prevedendo invece che il contratto di ricollocazione venisse finanziato dal Fondo per le Politiche Attive, già disciplinato in precedenza dall'art. 1, c. 215, della l. n. 147/2013, istituito presso il ministero del Lavoro in forza del d.m. 14 novembre 2014 (v. supra).

In tal modo venne superato il rischio della concorrenza tra i due fondi, istituiti entrambi a livello centrale, il cui ruolo era appunto quello di finanziare le politiche attive del lavoro.

Altra modifica fondamentale ottenuta a seguito della Conferenza Stato-Regioni, fu

la possibilità, per le Regioni, di finanziare autonomamente i contratti di ricollocazione con risorse proprie. In caso di mancato finanziamento, avrebbe dovuto provvedere comunque lo Stato, limitatamente, però, per gli anni 2015 e 2016¹⁰¹.

all'art. 1, c. 3, della l. n. 183/2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo. 3. Con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al c.1.”.

100 A norma dell'art. 3 del d.lgs. 28 agosto 1997, n. 281: “Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i procedimenti in cui la legislazione vigente prevede un'intesa nella Conferenza Stato - regioni. Le intese si perfezionano con l'espressione dell'assenso del Governo e dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Quando un'intesa espressamente prevista dalla legge non è raggiunta entro trenta giorni dalla prima seduta della Conferenza Stato - regioni in cui l'oggetto è posto all'ordine del giorno, il Consiglio dei Ministri provvede con deliberazione motivata.

In caso di motivata urgenza il Consiglio dei Ministri può provvedere senza l'osservanza delle disposizioni del presente articolo. I provvedimenti adottati sono sottoposti all'esame della Conferenza Stato - regioni nei successivi quindici giorni. Il Consiglio dei Ministri è tenuto ad esaminare le osservazioni della Conferenza Stato - regioni ai fini di eventuali deliberazioni successive”.

101 L'art. 17 nella sua forma originale (poi abrogata in parte dall'art. 34 del d.lgs. n. 150 del 2015) prevedeva che: “Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

Il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha

Ottenendo le Regioni, in questo modo, il riconoscimento esplicito di un ruolo attivo nella pianificazione e nella gestione delle Politiche Attive del Lavoro (PAL).

Un'ulteriore correzione riguardava l'ampliamento dei soggetti beneficiari del contratto di ricollocazione. Infatti, se ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 22/2015 il contratto di ricollocazione poteva essere utilizzato soltanto dai lavoratori licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo, la Conferenza Stato-Regioni aveva previsto l'utilizzabilità di tale istituto per tutte le persone in stato di disoccupazione in forza dell'art. 1, c.2 lett. c) del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, dunque i soggetti privi di lavoro che avessero già cessato la loro attività lavorativa, ma anche quei soggetti che, pur non avendo mai lavorato, fossero immediatamente disponibili alla ricerca e allo svolgimento di una occupazione secondo le modalità previste dai servizi competenti¹⁰².

diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, finanziato ai sensi del comma 1, a condizione che il soggetto effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità, al soggetto è riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati.

Il contratto di ricollocazione prevede: a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato; b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato; c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'attività di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.

All'eventuale rifinanziamento del Fondo di cui al comma 1 negli anni successivi al 2015 si provvede con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n. 183”.

102 Ai sensi dell'art. 1, c. 2, lett. c, d.lgs. n. 181/2000: “Ad ogni effetto si intendono per:

- a) «adolescenti», i minori di età compresa fra i quindici e diciotto anni, che non siano più soggetti all'obbligo scolastico;
- b) «giovani», i soggetti di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione europea;
- c) «stato di disoccupazione», la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;
- d) «disoccupati di lunga durata», coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;
- e) «inoccupati di lunga durata», coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;
- f) «donne in reinserimento lavorativo», quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro

L'ampliamento della platea dei lavoratori al fine di consentire l'accesso più esteso al contratto di ricollocazione come politica attiva da offrire a tutti i soggetti privi di lavoro e disponibili a cercare una occasione di lavoro, si coniugava con una diversa struttura del contratto stesso: esso, secondo questa disposizione, avrebbe potuto essere promosso sia dai servizi pubblici per il lavoro sia da soggetti privati accreditati che s'impegnassero a fornire un "servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro"¹⁰³. Perché la persona beneficiaria del contratto di ricollocazione potesse godere di tale istituto, era necessario che fosse "profilato", ovvero che fosse individuato il suo profilo di occupabilità, tracciato in base ad un futuro decreto, che sarebbe stato emanato in base ai criteri dettati dalla l. n. 182/2014 in materia di politiche attive per l'impiego.

Infatti, soltanto a seguito della profilazione, il soggetto beneficiario avrebbe avuto diritto alla "dote individuale di ricollocazione"¹⁰⁴ spendibile liberamente da questo presso gli operatori accreditati presso la Regione per i servizi di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale, volti alla ricollocazione dei disoccupati.

1.4 L'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015: l'assegno di ricollocazione

Dopo soli sei mesi distanza dal d. lgs. n. 22/2015, l'art. 34 del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, dunque facendo rimanere in vigore solo il comma 1.

Nello stesso decreto, l'art. 23 disciplina l'assegno di ricollocazione, un istituto la cui disciplina ha le fondamenta nel contratto di ricollocazione, ma che non è del tutto assimilabile a quest'ultimo.

Il nuovo assegno individuale di ricollocazione manifesta, però, tutte le carenze di risorse¹⁰⁵ e i difetti di

dopo almeno due anni di inattività;

g) «servizi competenti», i centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità delle norme regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano”.

103 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 155

104 Denominata così dall'art. 17 del d.lgs. n. 22/2015, in sostituzione della locuzione precedentemente utilizzata, ossia: "voucher".

105 L'art. 24 del d.lgs. n. 150/2015 dispone che: "Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono le seguenti risorse: a) il Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013; b) risorse dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nella misura da determinare ai sensi del comma 2. 2. Allo scopo di garantire il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica delle compatibilità finanziaria e dell'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, le regioni e le province autonome, definiscono, con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione Europea in materia di fondi strutturali. 3. Nei casi di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, l'INPS versa all'ANPAL una somma pari al trenta per cento dell'indennità mensile

impostazione e struttura già evidenziati con riferimento al contratto di ricollocazione¹⁰⁶.

Tale istituto, così disciplinato, assume la forma di un semplice voucher, ossia di una “dote individuale di ricollocazione”, utilizzabile presso i centri per l'impiego e i soggetti accreditati presso la Regione, destinata (su richiesta dell'interessato) ai “disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi”¹⁴.

L'assegno di ricollocazione potrà essere concesso solamente “nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o per la provincia autonoma di residenza”¹⁰⁷.

La concessione di tale assegno è subordinata alla stipulazione, da parte del soggetto beneficiario, di un patto di servizio personalizzato con il soggetto accreditato presso la Regione o con il centro per l'impiego, ai sensi del c.1 dell'art. 20 del decreto legislativo n. 150/2015, in base al quale:

“Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato”.

A seguito di tale stipulazione, l'assegno viene rilasciato in base ad un'apposita procedura, detta di “profilazione”, disciplinata dal c.4 dell'art. 20 dello stesso decreto legislativo n. 150/2015:

“Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23”.

L'assegno, dunque, sarà utilizzato al fine di ottenere dagli operatori accreditati presso la Regione o dal centro per l'impiego un servizio di assistenza volto alla ricerca di una nuova occupazione lavorativa.

La stipulazione del patto di servizio comporta una serie di diritti e di correlativi obblighi in capo all'operatore che fornisce il servizio e al soggetto beneficiario, che saranno più dettagliatamente trattati nei seguenti

residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, volta a finanziare il Fondo politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013. All'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, le parole “cinquanta per cento” sono sostituite dalle seguenti: «venti per cento».”

106 Tiraboschi Michele, *Jobs Act e ricollocazione dei lavoratori*, (*The Jobs Act and Workers' Outplacement*), in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, fasc. 1, p. 128

14 Ai sensi del primo comma del già citato art. 23 d.lgs. n. 150/2015: “Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, comma 1, ovvero mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'articolo 12. L'assegno di ricollocazione è rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o per la provincia autonoma di residenza ai sensi dell'articolo 24”.

107 Ai sensi del già citato art. 24, del D.Lgs. n. 150/2015

paragrafi (v. *infra*).

Da un lato, infatti, è previsto l'obbligo per il lavoratore di mettersi a disposizione e collaborare attivamente alle iniziative predisposte dall'operatore accreditato o dal centro per l'impiego e dall'altro è previsto il diritto per il soggetto beneficiario di ottenere un'assistenza professionale concernente l'addestramento, la riqualificazione o la formazione della persona al fine della ricerca di una nuova occupazione.

Il voucher sarà integralmente incassato dall'operatore che ha erogato il servizio di assistenza soltanto “a risultato occupazionale ottenuto” e lo stesso importo della dote individuale di ricollocazione dipenderà dal grado di difficoltà di inserimento del soggetto nel mondo del lavoro. Maggiore, dunque, sarà la difficoltà del ricollocamento, maggiore sarà l'importo del voucher.

Il risultato di questo carosello di disposizioni non è l'abbandono dell'idea del “contratto” di ricollocazione, e la sua sostituzione con il (mero) “assegno”: in virtù della prima disposizione risalente al 2013 (non abrogata, e anzi richiamata nel primo comma dell'art. 17 del d.lgs. n. 22/2015, che resta in vita) l'istituto del “contratto di ricollocazione” sopravvive comunque, rimanendo suscettibile di essere praticato da ciascuna Regione secondo la rispettiva disciplina legislativa, e in futuro dalla stessa ANPAL, con o senza utilizzazione dell'“assegno” a carico dell'Erario, di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015¹⁰⁸.

2. Le sperimentazioni regionali del contratto di ricollocazione

L'iter legislativo descritto in precedenza (v. *supra*) ha promosso un neocentralismo nella gestione delle politiche attive del lavoro. Di conseguenza, sembra giunta al tramonto l'epoca del decentramento e della regionalizzazione spinta (nei fatti disorganizzata) delle politiche attive del lavoro apertasi ormai più di un lustro fa, dapprima con l'approvazione della riforma del titolo V Cost. , che assegnava agli enti regionali una competenza legislativa concorrente in materia, e , successivamente con l'approvazione della legge Biagi, che favoriva e promuoveva la regolamentazione e la sperimentazione regionale in materia di politiche e servizi per l'impiego¹⁰⁹.

Tuttavia, un ruolo attivo delle Regioni nella sperimentazione delle politiche del lavoro è ancora possibile. Infatti, lo stesso art. 17 del decreto legislativo n. 22/2015 prevedeva la possibilità per le Regioni di finanziare ed attuare autonomamente il contratto di ricollocazione, in base ai principi dettati dal decreto.

Dunque un ruolo, quello della Regione, centrale.

Il decreto legislativo n. 150/2015, che ha sostituito la disciplina precedente, non ha escluso un ruolo attivo delle Regioni, ma ne ha dettato i confini, disciplinandone il campo di applicazione.

L'art. 11 del decreto, infatti, permette sia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia alle Regioni e

¹⁰⁸ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 143

¹⁰⁹ Caruso Sebastiano Bruno, Cuttone Marco, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità; il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e regioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, fasc. 1 p. 101

alle Province autonome, di stipulare, nell'ambito della gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, autonome convenzioni, ovviamente nel rispetto dei principi dettati dal decreto¹¹⁰.

Il decreto legislativo n.150/2015 inoltre attribuisce alle Regioni il potere di adottare autonome strategie occupazionali, ovviamente nel rispetto dei principi dalla legislazione nazionale, con la possibilità di un intervento (sussidiario) dello Stato, nel caso in cui le Regioni non fossero in grado di garantire i livelli minimi di prestazione.

Dunque è questa la differenza fondamentale con la disciplina precedente dettata dal decreto legislativo n. 20/2015, che all'art.17 permetteva la sperimentazione del contratto di ricollocazione, mentre l'art. 11 del decreto legislativo n. 150/2015 prevede una gestione condivisa delle politiche attive del lavoro da parte dello

110 L'art. 11, del D.Lgs. n.150/2015 prevede infatti che: “ Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma, nel rispetto del presente decreto nonché dei seguenti principi:

- a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego;
- b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
- c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;
- d) attribuzione alle regioni e province autonome delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 18, nonché dei seguenti compiti:
 1. servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999;
 2. avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).

Alle regioni e province autonome restano inoltre assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare:

- a) identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto;
- b) accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4.

Nel definire l'offerta formativa, le regioni e province autonome riservano una congrua quota di accesso alle persone in cerca di occupazione identificate e selezionate dai centri per l'impiego.

In via transitoria le convenzioni di cui al comma 1 possono prevedere che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro, siano attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 12”.

Stato¹¹¹ e delle Regioni¹¹² le cui diverse competenze saranno dettate da apposite convenzioni.

2.1 La sperimentazione del contratto di ricollocazione nella Regione Lazio

La Regione Lazio con l'approvazione della DGR n. 509/2013 e s.m.i., ha immediatamente attivato un sistema di accreditamento degli operatori specializzati a norma dell'art. 7 del d.lgs. n. 276/2003 e ha emanato

111 In particolare, secondo l'art. 1 dello schema di convenzione approvato spettano all'amministrazione centrale le seguenti attività:

- a) verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;
- b) monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro;
- c) coordinamento della gestione dell'assicurazione sociale per l'impiego, dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili di cui alla l. n. 68/1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- d) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'art. 18 del d.lgs. n.150/2015;
- e) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'art.12 del d.lgs. n.150/2015;
- f) coordinamento dell'attività della rete EURES, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento UE n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011;
- g) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'art. 18 del d.lgs. n.150/2015;
- h) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo sociale europeo;
- i) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'art. 13 del d.lgs. n.150/2015, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- j) gestione dell'albo nazionale di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003;
- k) gestione dei programmi operativi nazionali delle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle Regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della l. n. 388/2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'art. 12, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003;
- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o in più Regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'art. 27 del d.l. n. 83/2012, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 134/2012;
- p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o in più Regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo

la D.G.R. n. 632/2014 per la ricollocazione professionale delle persone disoccupate/inoccupate¹¹³.

Il contratto di ricollocazione stipulato dal soggetto interessato con uno degli operatori privati specializzati accreditati presso la Regione ai sensi della D.G.R. n. 509/2013, prevede:

- a) la profilazione, da parte del Centro per l'Impiego, del soggetto interessato, volta ad individuare il grado di collocabilità dello stesso;
- b) che il soggetto interessato si affidi ad un operatore privato specializzato, scelto tra quelli accreditati presso la Regione;
- c) che l'operatore privato specializzato, accreditato presso la Regione, provveda ad assistere la persona interessata nella ricerca di una nuova occupazione, nonché ad indirizzarla verso un percorso di riqualificazione professionale. A tal fine l'operatore dovrà assegnare al soggetto interessato, affinché lo segua nel suo percorso, un tutor o job advisor;
- d) che il soggetto interessato non può rifiutare senza giustificato motivo un nuovo lavoro, né può sottrarsi alle attività poste in essere dall'operatore accreditato. In caso di rifiuto ingiustificato, o nel caso in cui il disoccupato dovesse sottrarsi alle attività di riqualificazione professionale poste in essere, ne conseguirà oltre alla decadenza del trattamento connesso al contratto di ricollocazione anche la perdita del trattamento di disoccupazione ai sensi della l. n. 92/2012¹¹⁴.

europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;

q) gestione del repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 150/2015.

112 Alle Regioni e alle Province autonome, ai sensi dell'art. 1 della bozza di convenzione, spettano le seguenti attività:

a) identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 150/2015;

b) accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'art. 3, comma 4, del d.lgs. n. 150/2015

113 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 164

114 I commi 40-44 dell'art. 4, della l. n. 92/2012, così recitano: “ Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando: a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente; b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

È fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'INPS, che provvede ad

Il servizio offerto dagli operatori accreditati può essere finanziato sia da fondi statali che da fondi regionali, anche in base alle quote relative al Fondo Sociale Europeo e la remunerazione, che è subordinata all'ottenimento di una nuova occupazione per un periodo congruo, è proporzionata al grado di collocabilità della persona interessata, individuato in base alla sua profilazione.

La remunerazione è così individuata:

- a) 1.600 euro in caso di contratto a tempo determinato della durata di sei mesi;
- b) 2.600 euro in caso di contratto a tempo determinato della durata di dodici mesi;
- c) 4.000 euro in caso di contratto a tempo indeterminato.

Per ogni contratto di ricollocazione è comunque previsto il pagamento di una parte a processo di ottocento euro.

Attualmente nel Lazio sono attivi due bandi finanziati dal PORFSE 2014-2020: il primo del valore di sei milioni di euro “Avviso pubblico per la candidatura per i servizi del contratto di ricollocazione” cui si accompagna l'avviso pubblico “Adesione dei disoccupati al contratto di ricollocazione” del valore di quattro milioni e settecentomila euro. Con il primo bando la Regione intende accompagnare al lavoro 2000 disoccupati. Con il secondo bando la Regione eroga ai soggetti disoccupati destinatari del contratto di ricollocazione che non siano percettori di alcuna forma di sostegno al reddito, una indennità di partecipazione alle attività di accompagnamento quantificate in 121 ore¹¹⁵ (di cui 4 ore presso il CpI e 117 ore presso il soggetto accreditato)¹¹⁶.

Il contratto di ricollocazione promuove sia un interesse pubblico, che riguarda la crescita dell'occupazione all'interno della Regione, sia un interesse privato, ovvero quello degli operatori accreditati a ricevere la retribuzione per il servizio svolto e quello del soggetto disoccupato a trovare una nuova occupazione. La coesistenza di tali diversi interessi, fa sì che il contratto di ricollocazione, nonostante sia stipulato attraverso un semplice accordo tra le parti private, necessita del coinvolgimento di un soggetto pubblico, ovvero il Centro per l'Impiego che, su delega della Regione, assicura all'ente accreditato per i servizi specialistici per il lavoro l'incasso di un corrispettivo per il servizio di assistenza intensiva posto in essere a favore della persona disoccupata, che si impegna, sotto la guida di un tutor, a seguire le direttive dettate dall'operatore accreditato, al fine di trovare una nuova occupazione.

Tale schema, infatti, segue la disciplina dettata dall'art.1 della l. n. 183/2014¹¹⁷.

emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento”.

115 Hanno aderito al bando 11.900 disoccupati. Il target è rappresentato dai lavoratori disoccupati da più di 12 mesi; residenti nel Lazio da almeno un anno e con età superiore ai 30 anni. La graduatoria dei 2000 disoccupati tiene conto della minore anzianità di disoccupazione e, a parità di anzianità di disoccupazione, della minore età anagrafica. Il c.r. dura 6 mesi e può essere sospeso per la partecipazione a un corso di formazione professionale o a un tirocinio extracurricolare.

116 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015*, n. 150, Milano, Giuffrè, pp. 165-166

117 L'art.1 della l. n. 183/2014 alla lettera p) così recita: “introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al

Passando ora all'analisi del contratto di ricollocazione vero e proprio, come già detto, nella Regione Lazio il Centro per l'Impiego svolge un ruolo fondamentale.

Precisamente, i compiti del CpI sono quelli di:

- a) informare il soggetto interessato dei servizi e delle misure di tutela disponibili per la sua situazione;
- b) informare il soggetto interessato sulle modalità di accesso e di fruizione dei servizi disponibili;
- c) tracciare il profilo professionale (c.d. profiling)¹¹⁸ del soggetto interessato a seguito di un colloquio individuale;
- d) garantire che il soggetto interessato scelga liberamente l'operatore specializzato a cui affidarsi e raccogliere i suoi eventuali reclami;
- e) orientare il soggetto interessato verso un percorso formativo volto ad ottenere un'occupazione idonea al suo profilo;
- f) informare il soggetto interessato sugli effettivi sbocchi professionali esistenti al momento del colloquio.

Il Centro per l'Impiego si pone, dunque, come uno “sportello unico” per l'informazione e l'orientamento delle persone disoccupate, le quali saranno classificate in base alla loro possibile ricollocazione.

A seguito della profilazione dell'utente, se esso ne fa richiesta all'operatore accreditato a cui si è rivolto, quest'ultimo ha l'obbligo di stipulare il contratto di ricollocazione.

Una volta che il contratto è stato stipulato, il soggetto interessato ottiene una dote, il cui ammontare dipende come già detto dal suo grado di collocabilità (più difficile risulterà la collocazione, più alto sarà l'importo della dote), che andrà a finanziare le attività ed i servizi resi dall'ente accreditato.

Il compenso per i servizi resi dall'operatore è subordinato all'effettivo reinserimento della persona disoccupata nel tessuto produttivo, ma nel caso in cui l'ente non riuscisse concretamente a ricollocare il soggetto, non sarà considerato inadempiente e dunque non sarà assoggettato ad un risarcimento del danno.

Secondo la disciplina dettata dalla Regione Lazio, a seguito della sottoscrizione del contratto di ricollocazione, il soggetto interessato si impegna a seguire le attività poste in essere dall'ente accreditato volte al ricollocazione professionale e si impegna a ad accettare tutte le offerte di lavoro compatibili col proprio profilo. A tal fine, all'interno dello stesso contratto di ricollocazione, possono essere elencate le attività di lavoro che il soggetto dichiara di essere disponibile ad accettare, in base anche alla loro retribuzione e alla distanza dal luogo di lavoro.

Nel caso in cui il disoccupato dovesse rifiutare una proposta di lavoro che rispetta i criteri previsti all'interno del contratto di ricollocazione, o non dovesse partecipare alle attività di formazione e riqualificazione

suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale”.

118 La profilazione si basa su: genere, titolo di studio, età, competenze linguistiche, territorio dove è ubicato il centro che ha preso a carico l'utente, condizione occupazionale nell'anno precedente.

professionale poste in essere dall'operatore accreditato, come già detto, decadrà non soltanto dal diritto di godere della dote connessa al contratto di ricollocazione, ma anche dal trattamento di disoccupazione. Il contratto di ricollocazione, così individuato, prevede dunque un rapporto di reciprocità tra le prestazioni connesse agli obblighi degli operatori privati accreditati e dei soggetti interessati.

Ciò vuol dire che:

- a) una parte potrà rifiutarsi di adempiere la prestazione se l'altra parte non adempie la propria¹¹⁹;
- b) una parte sarà liberata del proprio obbligo se, per causa non imputabile alle parti, la controprestazione diviene impossibile¹²⁰;
- c) una parte sarà liberata in caso di grave inadempimento dell'altra parte¹²¹.

Per quanto riguarda infine la stipulazione vera e propria del contratto di ricollocazione, la D.G.R. n. 632/2014 prevede che il contratto debba stipularsi in forma scritta nella sede del Centro per l'Impiego e debba essere firmato dallo stesso CpI, dall'ente accreditato presso la Regione ed infine dal soggetto interessato.

La forma scritta, pur non essendo espressamente richiesta per la validità del contratto, risulta comunque necessaria affinché la Regione possa retribuire l'operatore accreditato per il servizio prestato.

Per questo riteniamo che il contratto di ricollocazione – pur *stricto iure* valido anche se stipulato per *facta concludentia* – non possa concludersi utilmente in forma orale o tacita¹²².

2.2 La “Dote Lavoro” della Regione Lombardia

Dopo aver analizzato la sperimentazione del contratto di ricollocazione nella Regione Lazio, risulta

119 È la così detta “eccezione di adempimento”, l'art. 1460 c.c. , infatti, così recita: “Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto.

Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede”.

120 È la così detta “impossibilità totale”, l'art. 1463 c.c. così recita: “Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebito”.

121 E' la così detta “risolubilità del contratto per inadempimento”, l'art. 1453 c.c. così recita: “Nei contratti con prestazioni corrispettive, quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni, l'altro può a sua scelta chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto, salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno.

La risoluzione può essere domandata anche quando il giudizio è stato promosso per ottenere l'adempimento; ma non può più chiedersi l'adempimento quando è stata domandata la risoluzione.

Dalla data della domanda di risoluzione l'inadempiente non può più adempiere la propria obbligazione”.

122 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, pp. 165-166

necessario esaminare il sistema di “Dote Lavoro” introdotto dalla Regione Lombardia dalla l.r. n. 22/2006¹²³. Con deciso anticipo rispetto alle altre Regioni, la Regione Lombardia ha previsto un sistema di gestione delle politiche attive del lavoro basato su determinate caratteristiche, le quali hanno oggettive affinità con quelle che avrebbero poi retto il sistema del contratto di ricollocazione.

Stiamo parlando:

- a) dell'assoluta centralità del soggetto tutelato;
- b) dell'assoluta parità tra i soggetti pubblici e gli operatori privati nell'ambito dei “servizi per l'impiego”;
- c) della remunerazione degli operatori basata sulla valutazione della loro performance, nonché sui risultati raggiunti.

La platea dei destinatari della “Dote Lavoro”, tuttavia, è decisamente più estesa rispetto a quella prevista dal Jobs Act¹²⁴, la dote, infatti, viene assegnata in base a degli avvisi pubblici pubblicati periodicamente¹²⁵.

Il sistema lombardo, dunque, si caratterizza per l'erogazione di un servizio in cui concorrono sia soggetti

123 La “Dote Lavoro” è stata resa effettiva con il Piano d'azione regionale (PAR) 2007-2010, attraverso il quale la Regione Lombardia ha dettato le linee-guida degli interventi in materia di politica attiva del lavoro.

124 Ossia soltanto a favore dei soggetti disoccupati precettori di Naspì da almeno 4 mesi.

125 Gli avvisi prevedono che la misura è rivolta a favore delle persone che, alla presentazione della domanda di dote, abbiano tali requisiti:

- a) giovani inoccupati e disoccupati, residenti o domiciliati in Lombardia, dai 15 ai 29 anni compiuti, a condizione che abbiano precedentemente concluso o rinunciato ad una dote attivata a partire dal 16 luglio 2014 nell'ambito dell'avviso Dote Unica Lavoro, oppure a partire dal 28 ottobre 2011 a valere sull'avviso Garanzia Giovani in Lombardia di cui al decreto 17 ottobre 2014, n. 9619;
- b) inoccupati dai 30 anni compiuti residenti o domiciliati in Lombardia, disoccupati dai 30 anni compiuti indipendentemente dalla categoria professionale posseduta prima della perdita del lavoro, compresi – ove applicabile – i dirigenti, provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia in mobilità in deroga alla normativa vigente o che abbiano presentato domanda all'Inps;
- c) iscritti o in attesa d'iscrizione nelle liste di mobilità ordinaria ex l. n. 223/1991;
- d) residenti domiciliati in Regione Lombardia iscritti nelle liste di mobilità ordinaria ex l. n. 236/1993 licenziati al 30 dicembre 2012;
- e) percettori di disoccupazione ordinaria;
- f) percettori di altre indennità;
- g) percettori di Aspi e mini-Aspi;
- h) disoccupati non percettori d'indennità;
- i) occupati dai 16 anni compiuti;
- l) lavoratori sospesi da aziende ubicate in Lombardia, che si trovino nelle seguenti condizioni: percettori di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente (CIGD) e cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) che rientrano in accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro (in particolare accordi/contratti di solidarietà);
- m) militari congedandi previsti dal protocollo di intesa sottoscritto tra la Regione Lombardia e il Comando militare Esercito Lombardia in data 23 ottobre 2012;
- n) lavoratori residenti e/o domiciliati in Lombardia: occupati con rapporto di lavoro dipendente, pubblici o privati, titolari d'impresa, manager a contratto, lavoratori autonomi.

pubblici che privati¹²⁶.

Il finanziamento del sistema, infatti, è di competenza pubblica, mentre la gestione è affidata o ad un soggetto pubblico, o ad uno privato, che avranno il compito di erogare effettivamente il servizio.

Passando ora all'analisi del sistema vero e proprio, i devices fondamentali della “Dote Lavoro” sono il piano di intervento personalizzato (PIP) e la “dote”. Il primo è lo strumento attraverso cui viene definito un piano, di natura para-contrattuale, ove sono indicati i reciproci impegni di lavoratori ed ente accreditato, con specifica definizione dei servizi previsti per favorire il reimpiego del soggetto in difficoltà occupazionale¹²⁷. Nello specifico, i servizi erogati dall'ente accreditato sono:

- a) il colloquio di accoglienza;
- b) la definizione del piano di intervento personalizzato (PIP);
- c) la predisposizione del bilancio delle competenze;
- d) attività di tutoring e counseling orientativo al lavoro;
- e) attività di tutoring e counseling orientativo al tirocinio;
- f) scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro;
- g) monitoraggio, coordinamento e gestione del PIP;
- h) consulenza e supporto all'auto imprenditorialità;
- i) coaching.

L'attività più importante posta in essere dall'ente accreditato è senza dubbio quella di “profiling” che, attraverso la predisposizione del “bilancio delle competenze” volto a individuare il bagaglio di competenze in possesso del destinatario e gli elementi valorizzabili, con l'obiettivo di progettare un piano individuale di sviluppo professionale per il raggiungimento dell'obiettivo di reinserimento occupazionale¹²⁸.

Per quanto riguarda la dote, il soggetto tutelato può scegliere liberamente l'operatore accreditato (pubblico o privato) presso il quale spenderla.

Il valore della dote è predeterminato in base all'effettivo costo del servizio che l'ente deve predisporre al fine di ottenere il reinserimento lavorativo dell'utente e di conseguenza dipenderà dall'attività di “profiling”.

L'operatore accreditato, infatti, è tenuto ad assegnare al soggetto tutelato, in base alle sue caratteristiche (età, genere, titolo di studio, stato occupazionale), una “fascia di intensità di aiuto”, alla quale corrisponde un diverso valore della dote.

Le “fasce di intensità di aiuto”, così come definite dalla normativa lombarda, sono essenzialmente quattro:

126 Affinché gli operatori privati possano competere con l'autorità pubblica nella gestione del sistema di della “Dote Lavoro” è necessario il loro accreditamento all'interno della Regione e per garantire la parità tra soggetti pubblici e privati, la normativa lombarda ha previsto che anche i Centri per l'Impiego e tutti i centri di lavoro pubblici comunali debbano rispettare i requisiti previsti dalla normativa.

127 Caruso Sebastiano Bruno, Cuttone Marco, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, fasc. 1 p. 108

128 F. Giubileo, “*Il modello di welfare occupazionale in Lombardia. Modello di governance dei servizi pubblici per l'impiego realizzati in Lombardia*”

- Fascia 1 (intensità di aiuto bassa): soggetti che per le loro caratteristiche sono in grado di ricercare autonomamente una nuova occupazione o necessitano di un supporto minimo;
- Fascia 2 (intensità di aiuto media): soggetti che per le loro caratteristiche richiedono un supporto intensivo; nella ricerca di una nuova occupazione;
- Fascia 3 (intensità di aiuto alta): soggetti che per le loro caratteristiche necessitano di un servizio di accompagnamento per un medio-lungo termine e di un forte sostegno nella ricerca di una nuova occupazione;
- Fascia 4 (altro aiuto): soggetti che richiedono un servizio volto al mantenimento della propria posizione occupazionale.

La remunerazione che spetta agli operatori accreditati per il servizio posto in essere a favore dei soggetti tutelati avverrà una parte “a processo” e una parte ad occupazione raggiunta.

Dopo tale analisi, sembra ovvio che il sistema sperimentato dalla Regione Lombardia abbia influenzato la successiva disciplina dettata dal Jobs Act sui servizi per l'impiego e le politiche attive, quantomeno sul punto che prevede la possibilità di spendere l' “assegno” presso i Centri per l'Impiego o altri operatori privati accreditati.

2.3 Il contratto di ricollocazione nella Regione Sicilia

Un'altra sperimentazione dello strumento di politica attiva da prendere in considerazione è senz'altro quella posta in essere dalla Regione Sicilia.

La disciplina del contratto di ricollocazione siciliano viene alla luce con l'art. 63 della l.r. 1° maggio 2015 n. 912 (finanziaria regionale)¹²⁹ ed è successivamente trattata nel dettaglio con il d.a. 15 giugno 2015, n.

¹²⁹ L'art. 63 della l. r. 1° maggio 2015, n. 912 prevede infatti che: “La Regione garantisce i livelli essenziali delle prestazioni in materia di lavoro in regime di cooperazione attraverso la rete dei Centri per l'impiego e dei soggetti pubblici e privati accreditati ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

La Regione promuove lo strumento innovativo di politica attiva dote lavoro che si ispira all'articolo 17 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

La dote lavoro è uno strumento di politica attiva finalizzata all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di un soggetto disoccupato o inoccupato. Essa è gestita dal Centro per l'impiego mediante un contratto stipulato tra un operatore accreditato per i servizi per il lavoro ed il soggetto interessato.

Le modalità di sottoscrizione del contratto a cui accede la dote lavoro (contratto di ricollocazione), la sua durata in ragione della profilatura del soggetto, nonché i requisiti dei soggetti che possono stipulare il suddetto contratto e ogni ulteriore necessaria modalità di attuazione, saranno determinate con decreto dell'Assessore regionale per la famiglia, le politiche sociali e il lavoro da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

L'operatore accreditato per i servizi specialistici assume l'obbligo, con la sottoscrizione del contratto di dote lavoro, di accompagnare il soggetto interessato nel mercato del lavoro, nella ricerca di una nuova occupazione e di riqualificazione professionale.

All'operatore accreditato è riconosciuto un voucher che può arrivare sino ad un importo massimo di euro 8.000,00. L'entità e

12/Gab¹³⁰, dell'Assessorato alla famiglia, al lavoro e alle Politiche sociali.

Essendo una Regione a Statuto speciale, la Regione Sicilia ha potuto disciplinare con più libertà tale strumento¹³¹. La disciplina regionale, infatti, ha potuto non soltanto anticipare, ma anche integrare alcune caratteristiche di quella nazionale, occupandosi di regolare in maniera dettagliata ogni diversa fase dell'istituto, ovvero:

- a) l'identificazione della platea dei soggetti tutelati;
- b) i servizi che devono essere predisposti, da parte delle agenzie accreditate, a favore di questi;
- c) l'accREDITAMENTO e la remunerazione degli operatori privati;
- d) la disciplina della "condizionalità".

le modalità di erogazione sono disciplinate con il decreto assessoriale di cui al comma 4.

La dote lavoro, in prima applicazione, è finanziata per un importo pari a 15.000 migliaia di euro a valere sull'azione 4.2.1 del Piano Straordinario: rafforzare l'occupabilità in Sicilia, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 31 del 18 febbraio 2015.

130 L'art. 1 della d.a. 15 giugno 2015, n. 12/Gab prevede che: "La Regione Siciliana promuove la dote individuale lavoro connessa al contratto di ricollocazione come strumento di politica attiva del lavoro. Tale strumento è basato sul principio dell'adesione volontaria delle parti ed è finalizzato a stimolare il comportamento proattivo del soggetto interessato, dell'operatore specializzato da essa prescelto tra quelli accreditati nell'ambito del Sistema regionale dei servizi per l'impiego e dei Centri per l'impiego [d'ora innanzi C.P.I.J. I principi ai quali si ispira l'azione dei soggetti sopramenzionati sono: cooperazione, sussidiarietà orizzontale e complementarietà delle funzioni esercitabili in questo campo dall'amministrazione pubblica e dagli operatori privati. Il contratto di ricollocazione, in ragione della sua natura di strumento di politica attiva del lavoro, impegna le parti contraenti al rispetto delle clausole ivi contenute, nei limiti e con le modalità di cui ai successivi articoli. Il contratto di ricollocazione ha la funzione di sostenere e accompagnare il soggetto interessato, rientrando nella tipologia dei soggetti indicati nel successivo art. 2, favorendone il reinserimento attraverso un intervento mirato che tenga conto delle qualifiche professionali possedute, nonché delle caratteristiche personali e motivazionali. La persona oggetto dell'intervento ha la facoltà di scegliere l'operatore accreditato con il quale sottoscrivere il contratto. L'operatore accreditato prescelto è a sua volta vincolato a stipulare il contratto con qualsiasi soggetto che ne abbia il diritto a norma dell'art. 2. Il contratto di ricollocazione prevede adeguate forme di remunerazione del servizio, a carico della Regione, proporzionate alla difficoltà oggettive e soggettive di collocamento, che si configurano come corrispettivo per l'attività di assistenza intensiva prestata dall'operatore accreditato".

131 L'art. 17 dello Statuto della Regione Sicilia prevede infatti che: "Entro i limiti dei principi ed interessi generali cui si informa la legislazione dello Stato, l'Assemblea regionale può, al fine di soddisfare alle condizioni particolari ed agli interessi propri della Regione, emanare leggi, anche relative all'organizzazione dei servizi, sopra le seguenti materie concernenti la Regione:

- a) comunicazioni e trasporti regionali di qualsiasi genere;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) assistenza sanitaria;
- d) istruzione media e universitaria;
- e) disciplina del credito, delle assicurazioni e del risparmio;
- f) legislazione sociale: rapporti di lavoro, previdenza ed assistenza sociale, osservando i minimi stabiliti dalle leggi dello Stato;
- g) annona;
- h) assunzione di pubblici servizi;
- i) tutte le altre materie che implicano servizi di prevalente interesse regionale".

Come già visto nelle altre sperimentazioni regionali analizzate in precedenza (supra), la platea dei beneficiari del contratto di ricollocazione siciliano è più ampia rispetto a quella prevista dalla disciplina nazionale.

La Regione Sicilia prevede, infatti, che l'accesso a tale strumento di politica attiva è consentito:

- a) ai giovani inoccupati e disoccupati residenti o domiciliati in Sicilia che non siano stati oggetto delle azioni previste per la misura Garanzia Giovani;
- b) agli inoccupati dai 30 anni compiuti, residenti o domiciliati in Sicilia;
- c) ai disoccupati dai 30 anni compiuti provenienti da unità produttive e operative ubicate in Sicilia¹³².

Ai sensi della D.G.R. n. 80/2015, abilitati a stipulare i contratti di ricollocazione sono soltanto gli enti privati accreditati presso il Sistema regionale dei servizi per l'impiego e i Centri per l'Impiego autorizzati dal Dipartimento regionale del lavoro¹³³.

Una volta che il soggetto interessato ha aderito alla misura, il Centro per l'Impiego deve fare in modo che l'utente possa scegliere liberamente e consapevolmente l'operatore privato a cui affidarsi, essendo quest'ultimo impossibilitato a rifiutare la presa in carico del soggetto.

Come abbiamo già visto negli altri casi di sperimentazione analizzati in precedenza, il Centro per l'Impiego che prende a carico il soggetto interessato, è tenuto a provvedere alla sua profilazione, determinando, in

132 L'art. 2 della d.a. 15 giugno 2015, n. 12/Gab specifica che: "Sono legittimati a stipulare il contratto di ricollocazione e a beneficiare del servizio in esso previsto:

- a) Giovani inoccupati e disoccupati, residenti o domiciliati in Sicilia, dai 15 ai 29 anni compiuti a condizione che non siano stati oggetto delle azioni connesse al Piano operativo di Garanzia Giovani; i giovani del corrispondente target che hanno aderito o aderiranno al programma "Garanzia Giovani", fruiscono dell'apposita fonte di finanziamento prevista per la misura di "Accompagnamento al Lavoro";
- b) Inoccupati, dai 30 anni compiuti, residenti o domiciliati in Sicilia;
- c) Disoccupati, dai 30 anni compiuti, indipendentemente dalla qualifica posseduta e/o di inquadramento nel profilo/categoria di provenienza, prima della perdita del lavoro, compresi - ove applicabile - idirigenti: provenienti da unità produttive/operative ubicate in Sicilia; in mobilità in deroga alla normativa vigente o che abbiano presentato domanda ad INPS; iscritti o in attesa d'iscrizione nelle liste di mobilità ordinaria ex l. 223/19; residenti o domiciliati in Sicilia: iscritti nelle liste di mobilità ordinaria ex l. 236/93 licenziati al 30.12.2012; percettori di indennità connesse allo stato di disoccupazione, sulla base della normativa vigente o applicabile in caso di fasi transitorie.

I soggetti di cui al comma 1 scelgono di sottoscrivere il contratto di ricollocazione al momento della stipula presso il C.PI. competente, del patto di servizio.

Con la stipula del contratto di ricollocazione i soggetti interessati assumono l'obbligo di svolgere le attività quali la ricerca di opportunità, i contatti e le visite a imprese, i colloqui di lavoro per la ricerca di lavoro, secondo quanto concordato con il tutor designato dall'operatore accreditato.

Il soggetto interessato s'impegna contestualmente a seguire le indicazioni fornite dal tutor sulle modalità concrete di attuazione delle misure per la ricerca di un lavoro".

133 Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.a. 15 giugno 2015: "In fase di prima applicazione della presente disposizione, possono altresì stipulare il contratto di ricollocazione i Centri per l'Impiego della Regione Siciliana, previamente autorizzati dal Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'impiego, dell'orientamento e delle attività formative, sulla base di specifica valutazione della capacità tecnica posseduta. In assenza di autorizzazione, il contratto di ricollocazione sarà sottoscrivibile esclusivamente dagli operatori privati accreditati".

questo modo, il suo grado di collocabilità nel mondo del lavoro. Tale operazione è strumentale all'assegnazione dell'utente all'interno di una delle diverse fasce di collocabilità, alla quali corrisponde una diversa misura del voucher:

- a) Fascia di collocabilità alta, a cui corrisponde un voucher di 4.000 euro;
- b) Fascia di collocabilità media, a cui corrisponde un voucher di 6.000 euro;
- c) Fascia di collocabilità bassa, a cui corrisponde un voucher di 8.000 euro.

Il voucher, come si è visto, è proporzionato alla difficoltà di collocamento del soggetto e non è nient'altro che la forma di remunerazione del servizio, a carico della Regione, a favore dell'ente accreditato per l'attività di assistenza svolta. Anche nella Regione Sicilia è previsto che il pagamento avvenga una parte "a processo" e una parte "a risultato" occupazionale raggiunto. Il voucher, infatti, è diviso in due parti: una pari al 20% del valore complessivo, che serve a coprire le spese relative alle attività di accompagnamento poste in essere dall'operatore accreditato, indipendentemente dal fatto che il risultato occupazionale sia stato raggiunto o meno. Nell'ipotesi in cui l'utente rinunci al percorso intrapreso, la quota si riduce al 10% ed è riconosciuta a condizione che l'abbandono avvenga mentre il servizio veniva erogato e che l'utente avesse partecipato inizialmente alle attività poste in essere. La restante parte, invece, potrà essere riscossa soltanto a seguito del raggiungimento del risultato occupazionale previsto. All'ente accreditato spetterà una somma pari:

- al 50% del contributo, se alla fine del percorso di orientamento e di accompagnamento, l'utente beneficiario viene ricollocato con un contratto a tempo determinato inferiore ai 12 mesi;
- al 60% del contributo, se alla fine del percorso di orientamento e di accompagnamento, l'utente beneficiario viene ricollocato con un contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi;
- al 100% se l'utente viene ricollocato con un contratto a tempo indeterminato.

Una volta stipulato il contratto di ricollocazione, il soggetto beneficiario si impegna a seguire ogni attività, poste in essere dall'ente a cui si è affidato, volte alla sua riqualificazione professionale o alla ricerca di una

nuova occupazione¹³⁴, nonché ad accettare ogni offerta di lavoro che la normativa regionale ritenga congrua¹³⁵.

2.4 Il contratto di ricollocazione nella Regione Sardegna

Un'altra sperimentazione del contratto di ricollocazione da prendere in considerazione è quella approvata dalla Regione Sardegna con la D.G.R n. 7/17/2015.

134 L'art. 13 del d.a. 15 giugno 2015 prevede infatti che: "L'utente è obbligato a partecipare ad ogni azione utile al reinserimento professionale proposta dal tutor designato ai sensi degli art. 10 e 11 della presente disposizione. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, agli appuntamenti fissati, alle attività di monitoraggio, accompagnamento guidato, e accompagnamento mirato, determinano la decadenza da ogni beneficio, in termini di servizi e indennità previdenziali, connesse al contratto di ricollocazione, ai sensi di quanto statuito dall'art. 15. In particolare, fatto salvo il criterio di ragionevolezza enunciato dall'art. 11 della presente disciplina, l'utente decade da ogni beneficio connesso al contratto di ricollocazione nel caso in cui :

- a) non si presenti senza giustificato motivo alle convocazioni del tutor designato dall'operatore privato, del C.P.I., e di ogni altro soggetto istituzionale coinvolto ai sensi dell'art. 10 comma 5 lett. c) della presente disposizione;
- b) non si presenti, dopo essersi assentato, e a prescindere dalla sussistenza di giustificato motivo, alle successive convocazioni del tutor designato, dell'operatore privato, del C.P.I., e di ogni altro soggetto istituzionale coinvolto ai sensi dell'art. 10 comma 5 lett. c.) della presente disposizione;
- c) rifiuti di partecipare ai percorsi di inserimento proposti dai soggetti istituzionali pubblici e privati coinvolti;
- d) determini con comportamenti espressi o concludenti il fallimento del proprio percorso di inserimento lavorativo;
- e) rifiuti di partecipare a percorsi di formazione, aggiornamento, e riqualificazione professionale;
- f) determini con comportamenti concludenti o espressi il fallimento degli obiettivi formativi, di aggiornamento, e riqualificazione personale.

Il tutor designato è tenuto a comunicare tempestivamente al C.P.I. competente ogni inadempimento dell'utente ai sensi del primo comma del presente articolo, al fine di consentire l'adozione di ogni atto conseguente. 3. Gli operatori privati hanno l'obbligo di vigilare sul rispetto dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 2 da parte dei tutor designati. L'omessa segnalazione è fonte di responsabilità per gli operatori privati, potendo comportare la revoca dell'accreditamento."

135 Ai sensi dell'art. 14 del d.a. 15 giugno 2015: "L'utente è tenuto ad accettare le offerte di lavoro ritenute congrue con riferimento alle condizioni effettive del mercato del lavoro. In particolare, viene considerata non congrua l'offerta di lavoro che: a) non corrisponde alla professionalità dell'utente tenendo conto del suo percorso formativo, delle precedenti esperienze di lavoro, e non riguarda un'occupazione comunque correlata. Tuttavia, in prossimità della scadenza del contratto di ricollocazione, o dell'usufruzione dei benefit, l'utente è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro non in linea con tale parametro qualora l'operatore privato e il C.P.I. ritengano che la condizione attuale del mercato del lavoro non consenta la ricerca di un'occupazione in linea con il percorso formativo e le precedenti esperienze formative. In tal caso, l'utente è obbligato ad accettare offerte di lavoro afferenti ad altre aree professionali, tenendo conto delle sue capacità; b) non offre una remunerazione in linea con quanto disposto dalle disposizioni di legge, o dei contratti collettivi, o comunque una remunerazione inferiore all'indennità di disoccupazione eventualmente percepita; c) coinvolga datori di lavoro sanzionati negli ultimi dodici mesi dagli organi ispettivi per mancato pagamento delle retribuzioni o mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, e protezione sociale; d) riguarda occupazioni che richiedono un'assenza dalla residenza abituale per più di dodici ore al giorno, o se richiede spostamenti che superano le quattro ore giornaliere. Nel determinare il

Il contratto di ricollocazione sardo segue in grandi linee la disciplina dettata dalle altre sperimentazioni regionali che abbiamo analizzato in precedenza (v. supra).

Per quanto riguarda innanzi tutto la platea di beneficiari, possono stipulare il contratto di ricollocazione i soggetti con tali requisiti:

- a) essere stati inseriti in un apposito elenco stilato dall'Assessorato regionale del Lavoro, relativo ai soggetti che erano stati beneficiari (nel 2014) della concessione di mobilità in deroga;
- b) essere, al momento dell'affidamento al Centro servizi per il lavoro, disoccupati ed immediatamente disponibili ad una nuova occupazione.

Così come nelle altre esperienze regionali, anche in Sardegna l'istituto è promosso attraverso la collaborazione continuativa tra i Servizi pubblici per l'Impiego (Agenzia regionale e CSL) e i soggetti pubblici e privati autorizzati a livello nazionale e accreditati presso la Regione Sardegna ai servizi per il lavoro.

I Servizi pubblici per l'Impiego avranno il ruolo di prendere a carico, profilare e orientare il disoccupato verso una nuova occupazione idonea alle proprie caratteristiche, mentre i soggetti accreditati dovranno porre in essere un servizio di assistenza al soggetto interessato volto alla ricerca di una nuovo lavoro.

Ai sensi della D.G.R n.7/17/2015¹³⁶, il soggetto beneficiario, una volta profilato, e dunque fissato il suo

periodo necessario a raggiungere il posto di lavoro si tiene conto dei tempi percorsi dai mezzi pubblici di trasporto, o dal mezzo personale nel caso in cui l'utente ne disponga. Tale limite temporale può esser superato se il lavoratore risiede in un'area geografica che per strutture morfologiche e strumenti di connessioni richiede normalmente tempi di percorrenza pari quelli indicati, sempre che l'età o le condizioni di salute del lavoratore non rappresentino un ostacolo a questi movimenti; e) riguarda occupazioni che richiedono costi di tragitto superiori alla metà della retribuzione ricevuta. f) riguarda occupazioni che devono esser svolte durante l'orario notturno, secondo le disposizioni legislative in materia. Tuttavia tale criterio non si applica nei confronti dei lavoratori che hanno ricevuto una formazione scolastica o professionale, tesa allo svolgimento di lavori notturni, o hanno già svolto in passato lavori notturni per periodi superiori ai sei mesi; g) sia incompatibile con il certificato stato di salute fisica e mentale dell'utente; h) nei limiti della ragionevolezza determini una eccezionale compressione della sfera morale e religiosa dell'utente, richiedendo prestazioni di lavoro in ambienti che confliggono con le proprie religiose, civiche, e alimentari. Il tutor designato è tenuto a comunicare tempestivamente al C.P.I. competente ogni inadempimento dell'utente ai sensi dei primi due commi del presente articolo, al fine di consentire l'adozione di ogni atto conseguente. Gli operatori privati hanno l'obbligo di vigilare sul rispetto dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 3 da parte dei tutor designati. L'omessa segnalazione è fonte di responsabilità per gli operatori privati, potendo comportare la revoca dell'accreditamento.”

136 Ai sensi della D.G.R n.7/17/2015: “ l'Assessore illustra per grandi linee le modalità con cui sarà avviata la sperimentazione del contratto di ricollocazione: – il beneficiario, previa attività di profilazione per la definizione del livello di occupabilità svolta dal Centro Servizi per il Lavoro territorialmente competente, riceve un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione; – il beneficiario, presentando il voucher ad uno dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro della Regione, ha diritto a stipulare il contratto di ricollocazione (che sarà siglato dall'utente stesso, dal Centro Servizi per il Lavoro competente e dal soggetto accreditato individuato) che prevede un'articolata lista di diritti e relativi obblighi tra operatore e beneficiario. Tra questi: a) il diritto del beneficiario a ricevere dall'operatore scelto una assistenza personalizzata nella ricerca della nuova occupazione, mirata 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; b) il dovere del beneficiario di porsi a

livello di occupabilità, riceve un voucher che rappresenta la “dote individuale di ricollocazione” che potrà presentare presso uno dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro della Regione, ottenendo così il diritto a stipulare il contratto di ricollocazione vero e proprio.

La sottoscrizione del contratto, che viene siglato dal Centro Servizi per il Lavoro, dal soggetto accreditato e ovviamente dall'utente, comporta una serie di diritti-doveri gravanti su tutti i soggetti che partecipano a tale misura.

Innanzitutto il diritto dell'utente di ottenere un servizio di assistenza da parte del soggetto accreditato volto alla ricerca di una occupazione effettivamente disponibile in base alle proprie caratteristiche, a cui

disposizione e di cooperare con l'operatore accreditato nelle iniziative da questi predisposte e proposte. Il voucher, il cui ammontare dipenderà dal profilo personale di occupabilità del beneficiario stabilito dal Centro Servizi per il Lavoro competente, e che non potrà eccedere l'importo di euro 4.000, potrà essere utilizzato: – nella misura massima pari al 25% del valore del voucher per la remunerazione a processo svolta dal soggetto accreditato ai servizi al lavoro per le attività obbligatorie di seguito indicate; – nella misura massima pari al 75% dell'ammontare del voucher per la remunerazione a risultato del soggetto accreditato ai servizi in caso di assunzione del lavoratore al termine del percorso. La somma prevista come premialità sarà modulata in modo progressivo, con apposito atto dell'Assessorato, sulla base della tipologia e della durata del contratto di lavoro con cui sarà assunto il beneficiario. I destinatari del contratto di ricollocazione potranno, inoltre, essere indirizzati dall'operatore scelto, verso le attività di formazione già previste dalla deliberazione n. 43/25 del 28.10.2014. La quota del voucher destinata alla remunerazione a processo del soggetto accreditato sarà obbligatoriamente destinata alle attività finalizzate all'inserimento lavorativo. Per attività finalizzate all'inserimento lavorativo si intendono, a titolo non esaustivo, le attività a supporto della ricerca di una nuova occupazione, incluse quelle di coaching, supporto al colloquio di lavoro per il lavoratore, attività di preselezione, di scouting ed organizzazione del colloquio di lavoro presso l'impresa. Detta parte è pagata indipendentemente dal risultato occupazionale raggiunto, limitatamente alle ipotesi in cui il suo mancato raggiungimento non sia imputabile a cause riferibili all'operatore accreditato. La quota ammontante ad un massimo del 75% del valore del voucher è dipendente dal raggiungimento del risultato occupazionale. Si intende per risultato occupazionale, la stipulazione, da parte dei soggetti in cerca di occupazione, di uno più contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di durata complessivamente non inferiore a sei mesi. Il risultato occupazionale dovrà essere conseguito dal soggetto accreditato nel termine massimo di quindici mesi dalla sottoscrizione, da parte del lavoratore, del contratto di ricollocazione. In ottemperanza al principio di condizionalità che contraddistingue lo strumento, il comprovato inadempimento degli obblighi previsti dal contratto da parte dell'utente determina una decadenza dei benefici e dell'indennità. In riferimento ai destinatari di questa nuova misura, l'Assessore propone che, in una logica di complementarità e di sinergia con altre politiche attive già in atto/programmate, ed in particolare Garanzia Giovani e la misura di flexicurity destinata a circa 4.000 lavoratori espulsi dal bacino della mobilità in deroga, il target di questa prima sperimentazione sia, invece, individuato tra coloro che dal 2014 hanno beneficiato per la prima volta (prima concessione) della mobilità in deroga e che dunque da un periodo relativamente breve sono fuoriusciti dal mercato del lavoro. In tal modo, in coerenza con i principi che hanno ispirato l'attuazione del Programma Garanzia Giovani e le misure di flexicurity promosse, anche per i percettori di misure di sostegno al reddito si applicherebbe il principio della condizionalità che stabilisce che il mantenimento della continuità reddituale non può prescindere da una effettiva partecipazione ad attività di ricerca di una nuova occupazione. L'estrapolazione dei dati dal Sistema Informativo del Lavoro consente di censire 2.784 lavoratori autorizzati alla prima concessione mobilità in deroga per il 2014. Il piano di intervento sarà finanziato dalla Regione attingendo a risorse nazionali del Fondo per le politiche attive (FPA) e a risorse comunitarie del PO FSE 2014/2020. In particolare, sul FPA graverà il voucher per il contratto di ricollocazione relativamente alla quota riconosciuta al soggetto accreditato solo a risultato ottenuto; sul PO FSE 2014/2020 graveranno le risorse per la quota del voucher corrispondente alle attività effettivamente svolte dal soggetto accreditato. In ogni caso, il PO FSE potrà

corrisponde il dovere di mettersi a disposizione e partecipare a tutte le attività predisposte dall'operatore, che potranno essere soggette anche ad una valutazione della loro efficacia.

Il voucher, il cui ammontare dipende dal livello di occupabilità dell'utente, ricavato a seguito della sua profilazione, non può eccedere i 4.000 euro. La retribuzione del soggetto accreditato avverrà per il 25% a processo, per coprire dunque le spese sostenute per le attività predisposte, e per il 75% a risultato occupazionale raggiunto, ovvero un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato della durata minima di sei mesi.

La Regione Sardegna ha previsto che siano stanziati per tale misura 6.520.000,00 euro, finanziati con risorse comunitarie e dal Fondo per le Politiche Attive (FPA).

2.5 L'esperimento del contratto di ricollocazione nel caso Alitalia

Come abbiamo già visto in precedenza (supra), il d.m del 14 novembre 2014 ha istituito il Fondo per le Politiche Attive presso il ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 1 c. 215 della l. n. 147/2013, con l'obiettivo di favorire la ricollocazione professionale di soggetti in stato di disoccupazione e fruitori di ammortizzatori sociali. Le iniziative finanziabili attraverso tale fondo devono mirare, appunto, al reinserimento lavorativo e alla riqualificazione professionale. Stiamo parlando:

- a) della sperimentazione del contratto di ricollocazione;
- b) di percorsi di orientamento formativo;
- c) percorsi professionalizzanti, di aggiornamento e specializzazione, di potenziamento di competenze chiave, di alta formazione;
- d) percorsi formativi per la ricerca attiva di lavoro e per l'autoimprenditorialità;
- e) tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro;
- f) interventi di aiuto alle attività professionali autonome, alla creazione di impresa e al rilevamento di imprese da parte dei lavoratori, nonché attività di cooperazione;
- g) incentivi all'assunzione e incentivi per la mobilità territoriale dei lavoratori¹³⁷.

Con la D.G.R. n. 23 del 27 gennaio 2015, la Regione Lazio ha previsto un piano per la ricollocazione professionale dei lavoratori collocati in mobilità dalla società Alitalia, prevedendo, per l'appunto, l'esperimento del contratto di ricollocazione.

Il contratto di ricollocazione in questione si fonda sulla volontarietà dell'adesione, che mira ad ottenere un servizio di accompagnamento personalizzato per la ricerca di un nuovo impiego.

essere utilizzato per dare copertura finanziaria anche a somme che non verranno finanziate dal FPA. La Giunta regionale, udita e condivisa la proposta dell'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Assessorato”.

¹³⁷ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 174

Il soggetto beneficiario deve rivolgersi al Centro per l'Impiego territorialmente competente per sottoscrivere il contratto, quest'ultimo avrà il dovere di procedere alla sua profilazione e di informarlo sugli enti accreditati a svolgere il servizio specialistico. Una volta scelto l'operatore, al soggetto sarà assegnato un tutor, che avrà il compito di orientare il lavoratore verso sbocchi professionali compatibili con le sue caratteristiche.

Il risultato occupazionale si considera raggiunto a seguito della sottoscrizione di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti o a tempo determinato, di durata non inferiore ai sei mesi.

Al fine di favorire la ricollocazione, la Regione Lazio ha previsto anche dei bonus per l'assunzione dei lavoratori Alitalia in mobilità di età superiore a 50 anni.

Nonostante tale piano di ricollocazione, dei 1199 lavoratori licenziati soltanto 184 hanno aderito alla misura e di questi, 90 sono stati ricollocati.

3 Il contratto di ricollocazione nell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015

Come abbiamo già visto nei capitoli precedenti, la travagliata evoluzione legislativa del contratto di ricollocazione ha fatto sì che dopo soli 6 mesi dalla promulgazione del D.Lgs. n. 22/2015, il D.Lgs. del 14 settembre 2015 n. 150¹³⁸ abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, facendo rimanere in vigore solamente il comma 1.

Nonostante ciò, risulta comunque necessario analizzare la disciplina abrogata, al fine di comprendere al meglio la portata e la funzione dell'assegno di ricollocazione, erede naturale (come vedremo) del contratto di ricollocazione.

A seguito di un'analisi generale dell'art. 17, il contratto di ricollocazione, tralasciando il comma 1, del quale abbiamo già parlato abbondantemente in precedenza (v. supra), risulta essere uno strumento volto a favorire il reinserimento del disoccupato all'interno del mercato del lavoro, riducendo il più possibile i tempi per il ricollocamento, anche grazie al ruolo attivo degli operatori privati accreditati presso la Regione per lo svolgimento dei servizi specialistici.

¹³⁸ Il primo comma, dell'art. 34, del D.Lgs. n. 150/2015 ha previsto infatti che: "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le seguenti disposizioni: a) articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; b) articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92; c) articolo 17, comma 1, lettera d), della legge 24 giugno 1997, n. 196; d) decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468; e) decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469; f) articolo 66, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144; g) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ad eccezione degli articoli 1-bis e 4-bis; h) articolo 4, commi 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92; l) articolo 17, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22".

3.1 I soggetti beneficiari

I soggetti che hanno la possibilità di stipulare il contratto di ricollocazione sono esclusivamente i lavoratori in stato di disoccupazione¹³⁹, compresi quelli alla ricerca della prima occupazione.

Ovviamente, come previsto per il programma di Garanzia Giovani¹⁴⁰, possono accedere a tale istituto soltanto chi esprima la propria volontà ad essere ricollocato.

Sono esclusi, dunque, tutti i fruitori di ammortizzatori sociali, anche in regime di deroga¹⁴¹.

139 Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 81: “«stato di disoccupazione», la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti”.

140 La raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 ha previsto: “Di garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale («garanzia per i giovani»). Nella progettazione del sistema di garanzia per i giovani, gli Stati membri dovrebbero considerare tematiche generali, quali il fatto che i giovani non costituiscono un gruppo omogeneo in ambienti sociali simili, i principi di obbligo reciproco e la necessità di affrontare il rischio di cicli di inattività. Il punto di partenza per il rilascio della garanzia per i giovani a un giovane dovrebbe essere la registrazione presso un servizio occupazionale, e per i «NEET» non registrati presso un servizio occupazionale gli Stati membri dovrebbero definire un corrispondente punto di partenza per il rilascio della garanzia entro il medesimo periodo di quattro mesi. I sistemi di garanzia per i giovani dovrebbero basarsi sui seguenti orientamenti, conformemente alle situazioni nazionali, regionali e locali e tenendo presente il genere e la diversità di giovani ai quali sono destinate le misure.

Elaborare strategie basate sulla partnership.

Identificare l'autorità pubblica pertinente incaricata di istituire e gestire il sistema di garanzia per i giovani e di coordinare le partnership a tutti i livelli e in tutti i settori. Se non è possibile per uno Stato membro, per ragioni di natura costituzionale, individuare un'unica autorità pubblica, devono essere individuate le autorità pubbliche pertinenti mantenendo al minimo il loro numero e individuando tra loro un unico punto di contatto incaricato di comunicare alla Commissione l'esecuzione della garanzia per i giovani.

Garantire che i giovani abbiano pieno accesso alle informazioni in merito ai servizi e al sostegno disponibili potenziando la collaborazione tra servizi per l'impiego, fornitori di orientamento professionale, istituti d'insegnamento e di formazione e servizi di sostegno ai giovani, nonché avvalendosi di tutti i canali d'informazione pertinenti.

Rafforzare le partnership tra datori di lavoro e soggetti attivi sul mercato del lavoro (servizi per l'impiego, vari livelli governativi, sindacati e servizi per i giovani) al fine di incrementare le opportunità d'occupazione, apprendistato e tirocinio per i giovani.

Sviluppare partnership tra servizi per l'impiego pubblici e privati, istituti d'istruzione e di formazione, servizi di orientamento professionale e con altri servizi specializzati per i giovani (organizzazioni non governative, centri e associazioni giovanili), che facilitino il passaggio dalla disoccupazione, dall'inattività o dagli studi al mondo del lavoro.

Garantire il coinvolgimento attivo delle parti sociali a tutti i livelli nella progettazione e attuazione delle strategie per i giovani e promuovere le sinergie tra le varie iniziative volte a potenziare i sistemi di apprendistato e tirocinio.

Garantire che i giovani e/o le organizzazioni giovanili siano consultate o partecipino alla progettazione e all'ulteriore sviluppo del sistema di garanzia per i giovani affinché i servizi siano commisurati alle esigenze dei beneficiari e contribuiscano a rendere più efficaci le azioni di sensibilizzazione.

Tale esclusione, tuttavia, risulta giustificabile in quanto è frutto della scelta di attribuire maggiori risorse finanziarie a quei soggetti che trovano nel contratto di ricollocazione il solo strumento utile al fine del proprio reinserimento nel mercato del lavoro¹⁴².

L'unica condizione posta dall'art. 17 è che il lavoratore disoccupato può effettivamente stipulare il contratto di ricollocazione soltanto a seguito del compimento della procedura relativa alla definizione del suo profilo personale di occupabilità¹⁴³, basato:

- sul suo genere;
- sul titolo di studio;

Intervento tempestivo e pronta attivazione.

Elaborare efficaci strategie di sensibilizzazione nei confronti dei giovani, incluse campagne d'informazione e sensibilizzazione, per incitarli a iscriversi ai servizi occupazionali, con particolare attenzione ai giovani vulnerabili che devono affrontare molteplici ostacoli (quali l'esclusione sociale, la povertà o la discriminazione) e ai NEET e tenendo conto dei vari ambienti di provenienza (povertà, disabilità, basso livello d'istruzione, minoranze etniche, migranti).

Al fine di sostenere i giovani in modo più efficace e di affrontare la potenziale mancanza di informazioni sulle offerte esistenti, prendere in considerazione l'idea di creare «punti focali» comuni, ovvero un'organizzazione che garantisca il coordinamento tra tutte le istituzioni e le organizzazioni coinvolte, in particolare con l'autorità pubblica responsabile della gestione del sistema di garanzia per i giovani, affinché le informazioni possano essere condivise tra i giovani che lasciano la scuola, in particolare quelli che rischiano di non trovare lavoro o di non proseguire gli studi o la formazione.

Operare affinché i servizi occupazionali, unitamente ad altri partner che sostengono i giovani, siano in grado di fornire un orientamento personalizzato e una progettazione individuale dell'azione, compresi sistemi di sostegno individuale su misura, basati fin dall'inizio sul principio dell'obbligo reciproco e su un continuo follow-up finalizzato a prevenire l'abbandono scolastico e assicurare la progressione verso lo studio e la formazione o il lavoro. Misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro Migliorare le competenze.

Offrire ai giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi e in possesso di scarse qualifiche la possibilità di riprendere il percorso scolastico e formativo o di seguire nuovi programmi d'insegnamento che si svolgano in ambienti di apprendimento adeguati alle loro specifiche esigenze e consentano loro di ottenere le qualifiche di cui ancora non dispongono.

Garantire che le misure adottate nel contesto di un sistema di garanzia per i giovani e volte a migliorare le capacità e le competenze contribuiscano ad affrontare gli squilibri esistenti e a soddisfare le esigenze in termini di domanda di lavoro.

Garantire che, nel migliorare le capacità e le competenze, si dedichi attenzione alle TIC/competenze digitali. Promuovere lo status di conoscenza e competenze professionali garantendo che i programmi e le certificazioni relativi alle TIC siano conformi alle norme e comparabili a livello internazionale. Incoraggiare gli istituti scolastici, i centri di formazione professionale e i servizi per l'impiego a promuovere e a fornire ai giovani orientamenti sull'imprenditoria e sul lavoro autonomo, anche attraverso corsi per l'attività di imprenditore.

Attuare la raccomandazione del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale. Misure connesse al mercato del lavoro.

Se del caso, ridurre i costi non salariali della manodopera al fine di migliorare le prospettive di assunzione dei giovani.

Utilizzare incentivi salariali e per le assunzioni mirati e ben strutturati per incoraggiare i datori di lavoro a creare nuove opportunità per i giovani, quali apprendistato, tirocinio o collocamento, soprattutto per quelli più lontani dal mercato del lavoro, in linea con le norme applicabili sugli aiuti di Stato.

Promuovere la mobilità del lavoro sensibilizzando i giovani in merito alle offerte di lavoro, tirocinio e apprendistato e al sostegno disponibile in varie zone, regioni e paesi, ad esempio attraverso servizi e sistemi, che incoraggiano la mobilità professionale all'interno dell'Unione. Garantire la disponibilità di un sostegno adeguato per aiutare i giovani che trovano lavoro

- sulla sua età;
- sulle sue competenze linguistiche;
- sul territorio dove è ubicato il centro che ha preso a carico l'utente;
- sulla condizione occupazionale nell'anno precedente.

La profilazione deve effettuarsi presso il Centro per l'impiego territorialmente competente ed ha l'obiettivo di ricavare il grado di occupabilità del soggetto, dal quale, tra l'altro, dipende anche l'ammontare della “dote individuale di ricollocazione”.

in un'altra zona o in un altro Stato membro ad adattarsi al nuovo ambiente.

Rendere disponibili più servizi di sostegno all'avviamento (start-up) e migliorare la sensibilizzazione sulle possibili opportunità e prospettive legate al lavoro autonomo, anche attraverso una maggiore collaborazione tra servizi per l'impiego, sostegno alle aziende e fornitori di (micro) finanziamenti.

Migliorare i meccanismi di riattivazione dei giovani che escono dai sistemi di attivazione e non hanno più accesso ai sussidi.

141 Compresi, invece, come possibili beneficiari dall'art. 1, comma 215, della legge n. 147/2013 che prevedeva: “Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali, ai fini del finanziamento statale, può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenute da programmi formativi specifici” e dall'art. 1 del D.M. 14 novembre 2014.

142 Mesiti Domenico, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione, Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22, in Il Lavoro nella giurisprudenza, 2015, fasc. 4, p. 342*

143 In attuazione di ciò che è stato previsto dall'art. 1, comma 4, della l. n. 183/2014, ovvero: “Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi: a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto; b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome; c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f); d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia; e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI; f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente; g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi

Da ciò si evince che la presa a carico del lavoratore disoccupato spetta ai Centri per l'impiego, ma la somma che deriva dalla stipulazione del contratto è spendibile anche presso un operatore privato accreditato presso la Regione¹⁴⁴ per lo svolgimento dei servizi specialistici concernenti la formazione o la riqualificazione professionale del soggetto beneficiario al fine di ottenere il reinserimento dello stesso nel mercato del lavoro. Di conseguenza l'istituto del contratto di ricollocazione mette in relazione soggetti pubblici e privati per la realizzazione del ricollocamento dei lavoratori disoccupati.

diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone; h) possibilità' di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché' di altre amministrazioni; i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità' tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica; l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima; m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi; n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché' operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità' d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego; o) valorizzazione della bilateralità' attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità' e prossimità' anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati; p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà' di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò' destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale; q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale; r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito; s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità'; t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale; u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro; v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica; z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai

3.2 La dote individuale di ricollocazione

A seguito dell'effettuazione della procedura di profilazione, dunque, al soggetto viene assegnata una somma qualificata come “dote individuale di ricollocazione”.

Il quinto comma, dell'art. 17, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che l'ammontare della dote non sia lo stesso per tutti i soggetti beneficiari, ma dipenderà dal grado di occupabilità risultante dalla profilazione effettuata in precedenza.

Per cui, più difficile risulterà la possibile ricollocazione del lavoratore disoccupato, più consistente risulterà l'importo della dote individuale e viceversa.

versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i); aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro; bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti”.

144 L'accreditamento degli operatori specializzati presso la Regione è disciplinato dall'art. 7, del D.Lgs. n. 276/2003 che prevede:

“Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accreditamento;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti”.

In questo modo gli operatori specializzati saranno stimolati alla presa a carico quei soggetti più difficilmente ricollocabili, che altrimenti sarebbero indirettamente esclusi dall'istituto in esame, in quanto, per logica, tutte le forze dei soggetti attuatori sarebbero utilizzate a favore dei lavoratori più giovani e più concorrenziali nel mondo del lavoro.

Nel silenzio del decreto legislativo in esame, appare confermato il principio in base al quale gli operatori autorizzati, nonché quelli accreditati presso la Regione, non possono assolutamente incassare, né in maniera diretta, né in maniera indiretta, alcun compenso dal lavoratore per il servizio specialistico svolto¹⁴⁵.

Ciò non vuol dire, però, che il servizio svolto dagli operatori pubblici o privati sia erogato in maniera gratuita, ma la remunerazione non sarà sempre certa¹⁴⁶.

Lo stesso comma 5, infatti, prevede che l'effettiva remunerazione possa avvenire soltanto a seguito del ottenimento del risultato occupazionale.

La norma in esame, però, non chiarisce quando il risultato occupazionale si verifichi, rinviando per l'ennesima volta tale disciplina al decreto legislativo attuativo del già citato comma 4, dell'art. 1, della legge numero 183/2015, a differenza di quanto previsto dalla sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione¹⁴⁷.

Ad esempio, nel contratto di ricollocazione previsto dalla DGR n. 632/2014 della Regione Lazio, il risultato occupazionale veniva raggiunto quando il soggetto beneficiario fosse assunto con un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato della durata minima di sei mesi, anche in regime di somministrazione (v. supra).

3.3 Stipulazione e decadenza

A seguito della stipulazione del contratto di ricollocazione, il soggetto beneficiario acquista il diritto a ricevere un servizio di assistenza intensiva al fine della ricerca di una nuova occupazione, a seguito della sua presa a carico da parte dell'operatore autorizzato o accreditato.

Il lavoratore, però, non mantiene una posizione giuridica meramente passiva.

Il comma 4, dell'art. 17, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede infatti che affianco al “diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato”, è previsto il dovere dello stesso di attivarsi al fine della propria partecipazione alle attività predisposte dall'ente, nonché il diritto-dovere di seguire tutte le

145 Ai sensi del comma 1, dell'art. 11, del D.Lgs. n. 276/2003 infatti: “E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore”.

146 Canavesi Guido, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*, in *RDSS: Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2015, fasc. 3, p. 572.

147 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, 2015

indicazioni relative alla ricerca, all'addestramento ed alla riqualificazione professionale fornite dall'operatore in base all'effettiva situazione del mercato del lavoro.

Il comma 6 dello stesso articolo elenca le cause di decadenza della dote individuale di ricollocazione.

La dote decade:

- a) in caso di perdita dello stato di disoccupazione;
- b) nel caso in cui il soggetto non partecipi attivamente alle iniziative predisposte dall'ente accreditato e non segua le indicazioni fornite dallo stesso;
- c) nel caso in cui il lavoratore disoccupato rifiuti senza giustificato motivo un'offerta di lavoro considerata congrua¹⁴⁸.

La norma in esame doveva necessariamente essere coordinata da quanto previsto dal d.lgs. n. 181/2000, che all'art.4 disciplina la conservazione e la perdita dello stato di disoccupazione, necessario come abbiamo visto per l'accesso ed il mantenimento della misura di politica attiva¹⁴⁹.

148 Le ultime due ipotesi si caratterizzano per un rifiuto da parte del soggetto di beneficiario e si ricollegano a quanto previsto dai c. 40-43, dell'art. 4, della l. n. 92/2012: "Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando: a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente; b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto".

Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

149 L'art. 4, del D.Lgs. n. 181/2000 prevede infatti che: "Le Regioni stabiliscono i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:

- a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- b) perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3;
- c) perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni;
- d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi".

E' compito dei Centri per l'impiego segnalare gli eventi che comportano la decadenza della dote individuale all'INPS, che provvederà ad emanare il provvedimento di decadenza nei confronti del lavoratore, salvo i diritti già maturati.

La disciplina appena appena analizzata, come si vede, era troppo generica.

Il legislatore aveva previsto di colmare le ovvie lacune attraverso la previsione di un successivo decreto legislativo che servisse ad attuare quanto previsto dalla l. n. 183/2014, ma come abbiamo visto, dopo soli sei mesi distanza dal d. lgs. n. 22/2015, il d.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, e istituisce, attraverso l'articolo 23, l'istituto dell'assegno di ricollocazione.

CAPITOLO III

L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

1. Natura

L'assegno di ricollocazione rappresenta uno strumento volto a realizzare l'accompagnamento attivo del soggetto disoccupato da più di quattro mesi all'interno del mercato del lavoro, attraverso un servizio specialistico che può essere erogato sia dagli operatori privati accreditati (v. infra), che dai Centri per l'Impiego.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2015, che istituisce formalmente l'assegno di ricollocazione, disciplina in maniera diversa la presa a carico dei soggetti da parte delle agenzie private, in quanto, in base alla norma, risulta diversa proprio la finalità del collocamento.

Nella logica delle agenzie di collocamento tradizionali, infatti, lo scopo primario da perseguire è quello di ricercare “forza lavoro” per periodi determinati, mentre nella nuova schematicità della disciplina, il collocamento è volto alla ricerca di un'attività lavorativa stabile per i soggetti presi a carico, che possono usufruire di un servizio di assistenza specialistico nella ricerca di una nuova occupazione.

Per questo motivo il sistema di ricollocazione è incentrato principalmente sull'inserimento lavorativo e le attività di formazione professionale, nonché quelle relative all'orientamento sono solamente strumentali rispetto all'obiettivo primario da raggiungere, ossia il collocamento stabile del soggetto beneficiario all'interno del mercato del lavoro¹⁵⁰.

Per quanto riguarda la natura vera e propria dello strumento, non ci sono pochi dubbi a riguardo.

Il soggetto beneficiario potendo scegliere liberamente l'operatore privato accreditato presso la Regione per lo svolgimento di servizi specialistici in un sistema di mercato quasi concorrenziale e non essendo ovviamente obbligato ad accedere alla misura fa sì che possa essere confermata la natura negoziale dell'assegno¹⁵¹.

Il problema sorge nella considerazione del rapporto trilaterale che si instaura a seguito del rilascio da parte del Centro per l'impiego dell'assegno al soggetto beneficiario, che appunto avrà la possibilità di utilizzarlo presso un operatore privato accreditato.

Il rapporto avrà dunque da una parte un soggetto pubblico, ovvero il Centro per l'impiego, e dalle altre parti due soggetti privati, ovvero il lavoratore beneficiario e l'operatore accreditato.

Essendo attribuite ai privati funzioni di interesse pubblico generale, l'assegno di ricollocazione può essere ricondotto alle fattispecie dei contratti plurisoggettivi con comunione di scopo, in cui lo scopo da perseguire è il reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro, attraverso anche il miglioramento della loro

¹⁵⁰ Antonello Olivieri, *L'assegno di ricollocazione: una nuova condivisione di diritti e doveri*, ADL, 1/2016, pp. 279-280

¹⁵¹ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, 2016

concorrenzialità, ovvero della loro occupabilità, mediante i percorsi formativi e di riqualificazione professionale predisposti dagli enti.

Ciascun soggetto avrà dunque il dovere di operare al fine del raggiungimento dell'obiettivo comune, attraverso la collaborazione reciproca, ottenendo in questo modo un vantaggio per tutti¹⁵².

Tuttavia, risulta comunque necessario un chiarimento da parte dell'ANPAL affinché si possa superare qualsiasi dubbio concernente la natura dell'assegno di ricollocazione.

2. Soggetti beneficiari

Ai sensi del comma 1, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015 l'assegno di ricollocazione è riconosciuto ai soggetti che versino in stato di disoccupazione da più di quattro mesi e che siano beneficiari della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)¹⁵³.

La misura potrà comunque operare per i soli soggetti licenziati dal 1° settembre 2015¹⁵⁴.

Il decreto legislativo in esame ha dunque ridotto considerevolmente la platea dei soggetti beneficiari per le poche risorse disponibili (v. infra) e per il mancato attuamento del piano di rafforzamento¹⁵⁵.

Questa riduzione risulta contrastante con lo spirito della delega, che prevedeva che la misura fosse destinata a tutti i soggetti disoccupati ed inoccupati, ma per perseguire ciò, ovviamente sarebbe stato necessario prevedere un più consistente finanziamento della misura, ma in tal modo si riesce a comprendere anche la

152 Antonello Olivieri, *L'assegno di ricollocazione: una nuova condivisione di diritti e doveri*, *ADL*, 1/2016, p. 291

153 In base al già citato art. 3, del D.Lgs. n. 22/2015: “La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012”.

154 L'art. 1, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede infatti che la NASpI entra in vigore dal 1° maggio 2015, sostituendo l'ASpI e la mini-Aspi

155 Ai sensi del comma 1, dell'art. 15, del d.l. n. 78/2015: “Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province autonome, definiscono, con accordo in Conferenza unificata, un piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione europea in materia di fondi strutturali.”

finalità dell'istituto, ovvero la creazione di un particolare collegamento tra una misura di politica passiva relativa alla perdita della propria occupazione (la NASpI) e una misura di politica attiva (l'assegno di ricollocazione) che servirebbe ad evitare il sovraffollamento dei soggetti beneficiari della misura di sostegno che renderebbe ingestibile il sistema, viste le risorse organizzative pubbliche e private esistenti¹⁵⁶.

La scelta comunque risulta difficilmente condivisibile, in quanto ci si deve interrogare sul motivo per cui è necessario attendere un certo periodo di tempo (ovvero quattro mesi) prima di poter offrire lo strumento dell'assegno, dilungando così i tempi per il reinserimento del disoccupato nel mercato del lavoro¹⁵⁷.

3. Il patto di servizio personalizzato ed i soggetti attuatori

La natura volontaria della misura in esame è confermata dallo stesso comma 1, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, il quale prevede che al soggetto beneficiario può essere riconosciuto l'assegno di ricollocazione soltanto se “ne faccia richiesta” al Centro per l'impiego presso il quale aveva già stipulato il patto di servizio personalizzato¹⁵⁸.

Il soggetto beneficiario della NASpI, dunque, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda all'INPS¹⁵⁹, deve stipulare il patto di servizio personalizzato¹⁶⁰ presso il Centro per l'impiego territorialmente competente.

156 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015*, n. 150, Milano, Giuffrè, p. 179

157 Antonello Olivieri, *L'assegno di ricollocazione: una nuova condivisione di diritti e doveri*, ADL, 1/2016, p. 281

158 Ai sensi del comma 1, dell'art. 20, del D.Lgs. n. 150/2015: “Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato”.

159 Ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art. 21, del D.Lgs. n. 150/2015: “La domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, di cui all'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), di cui agli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e la domanda di indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito di cui al comma 1, ancora privi di occupazione, contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1, e, in mancanza, sono convocati dal centro per l'impiego entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio di cui all'articolo 20”.

160 I commi 2 e 3, dell'art. 20, del D.Lgs. n. 150/2015 fissano il contenuto essenziale del patto di servizio personalizzato: “Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
- b) la definizione del profilo personale di occupabilità secondo le modalità tecniche predisposte dall'ANPAL;
- c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
- e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Soltanto dopo tale stipulazione il lavoratore disoccupato ha la possibilità di richiedere l'assegno di ricollocazione.

Per ottenere l'assegno, il soggetto beneficiario, nell'ipotesi in cui il Centro per l'impiego non lo dovesse convocare entro 60 giorni dalla presentazione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID), potrà rivolgersi direttamente all'ANPAL al fine di ottenere le proprie credenziali di accesso alla piattaforma telematica di profilazione¹⁶¹.

L'assegno dovrà essere comunque rilasciato dal Centro per l'impiego.

La procedura di profilazione è strumentale all'attivazione della misura, in quanto innanzitutto l'ammontare stesso dell'assegno dipende da questa (v. infra).

Discorso diverso riguarda poi il rilascio dell'assegno, che avverrà dopo quattro mesi dalla presentazione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) e la richiesta del servizio di assistenza intensiva¹⁶², che affronteremo nei seguenti paragrafi.

Per quanto riguarda poi i soggetti che operano attivamente nella realizzazione della misura, come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, il legislatore ha previsto un sistema misto pubblico-privato in cui tutte le attività relative al perseguimento dello scopo possono essere svolte indistintamente dai Centri per l'impiego o dagli enti privati accreditati, a differenza di quanto previsto dalla sperimentazione del contratto di ricollocazione in alcune Regioni¹⁶³, in cui i soggetti sopracitati svolgono un ruolo cooperativo volto alla complementarietà delle relative attività.

Nel patto di cui al comma 1 deve essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività:

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
- b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- c) accettazione di congrue offerte”.

¹⁶¹ Il comma 4, dell'art. 20, del D.Lgs. n. 150/2015 prevede infatti che: “Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23”.

¹⁶² Ai sensi del comma 4, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015: “L'assegno di cui al comma 1 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 ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 7. La scelta del centro per l'impiego o dell'operatore accreditato è riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio è richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro due mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno”.

¹⁶³ Parliamo della Regione Lazio, della Regione Sicilia e della Regione Sardegna, che abbiamo analizzato nel Capitolo II della presente tesi, ai paragrafi 2.1, 2.3 e 2.4

I Centri per l'Impiego infatti hanno il compito di accogliere, prendere a carico e provvedere alla profilazione del soggetto beneficiario, mentre le agenzie private accreditate possono occuparsi dei servizi specialistici relativi alla ricerca di una nuova occupazione.

Discorso diverso invece vale per la disciplina dettata dal decreto legislativo n.150/2015, in cui è di competenza esclusiva del Centro per l'impiego solo la stipulazione del patto di servizio personalizzato col lavoratore disoccupato e l'effettiva erogazione dell'assegno di ricollocazione¹⁶⁴.

4. Profilazione

L'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, al comma 2, prevede che è il Centro per l'impiego a concedere l'assegno di ricollocazione, all'esito della procedura di profilazione¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 181

¹⁶⁵ Anche nelle ipotesi in cui il soggetto beneficiario abbia usufruito della procedura sostitutiva tramite l'ANPAL, ai sensi del comma 4, dell'art. 20, del D.Lgs. n.150/2015: “Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23”.

Il soggetto beneficiario, dopo essersi registrato sul portale nazionale¹⁶⁶ ed aver dichiarato in via telematica la propria disponibilità immediata allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro predisposte di concerto con i centri per l'impiego e dopo aver stipulato il patto di servizio, attraverso il quale ha confermato il proprio status di disoccupato, viene profilato.

La procedura di profilazione, ai sensi del quinto comma, dell'art. 19, del D.Lgs. n. 150/2015, si basa innanzitutto sulle informazioni risultanti dalla registrazione del proprio status di disoccupazione.

166 Ai sensi dell'art. 13, del D.Lgs. n. 150/2015: “In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL, valorizzando e riutilizzando le componenti informatizzate realizzate dalle predette amministrazioni, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Costituiscono elementi del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro:

- a) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo 4, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- b) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;
- c) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale di cui al comma 3;
- d) il sistema informativo della formazione professionale, di cui all'articolo 15 del presente decreto.

Al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro affluiscono i dati relativi alle schede anagrafico-professionali già nella disponibilità delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e affluiscono, inoltre, sulla base di specifiche convenzioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, i dati contenuti nella banca dati reddituale, con riferimento alle dichiarazioni dei redditi con modello 730 o modello unico PF presentate dalle persone fisiche e alle dichiarazioni con modello 770 semplificato e alle certificazioni uniche presentate dai sostituti d'imposta, gli esiti delle consultazioni delle banche dati catastali e di pubblicità immobiliare e i dati contenuti nelle banche dati del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, contenenti l'Anagrafe nazionale degli studenti e il Sistema nazionale delle anagrafi degli studenti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 nonché l'Anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170.

Il modello di scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, viene definita dall'ANPAL, unitamente alle modalità di interconnessione tra i centri per l'impiego e il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza.

Allo scopo di certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate, l'ANPAL definisce apposite modalità

In base a tali informazioni viene assegnata al soggetto una classe di profilazione, che misura il suo grado di occupabilità tramite una procedura predisposta dall'ANPAL, che si caratterizza per essere calibrata con i migliori standard internazionali¹⁶⁷.

Come abbiamo già visto, il legislatore, conoscendo le difficoltà delle strutture pubbliche nell'effettuare la profilazione dei soggetti, al fine di evitare che l'inerzia dei Centri per l'impiego possa arrecare un danno agli utenti, derivante dalla tardiva o addirittura mancata convocazione, fa sì che il soggetto beneficiario ha la possibilità di richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le proprie credenziali per l'accesso alla piattaforma telematica di profilazione¹⁶⁸.

Ai sensi del successivo comma 6, la classe di profilazione sarà aggiornata automaticamente ogni 90 giorni, in base alle nuove informazioni raccolte nel corso dell'attività di servizio¹⁶⁹.

Per quanto riguarda poi gli effettivi criteri da utilizzare per il profiling del soggetto, nel solco delle migliori esperienze europee, si va dai dati personali, quali:

- età;
- genere;
- nucleo familiare;
- titolo di studio.

Ai dati relativi al mercato del lavoro:

- situazione occupazionale;
- durata dello stato di disoccupazione;
- esperienze di lavoro;
- qualifiche professionali;
- stato di salute.

di lettura delle informazioni in esso contenute a favore di altri soggetti interessati, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Allo scopo di monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione, l'ANPAL stipula una convenzione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scientifica per lo scambio reciproco dei dati individuali e dei relativi risultati statistici.

Il sistema di cui al presente articolo viene sviluppato nell'ambito dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nel rispetto dei regolamenti e degli atti di programmazione approvati dalla Commissione Europea”.

167 Il comma 1, dell'art. 9, del D.Lgs. n. 150/2015, alla lettera e) prevede infatti che tra i compiti dell'ANPAL c'è anche quello di provvedere alla: “definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto”.

168 Antonello Olivieri, *L'assegno di ricollocazione: una nuova condivisione di diritti e doveri*, ADL, 1/2016, p. 282

169 Tale disposizione riflette il criterio dettato dall'articolo 1, comma 4, lettera v), della l. n. 183/2014 che prevede infatti:

“attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica”

Ed infine si devono prendere in considerazione anche i dati relativi alla predisposizione del soggetto all'attività lavorativa, in riferimento a:

- competenze generiche;
- livello motivazionale;
- comportamento¹⁷⁰.

Ai sensi del comma 1, dell'art. 23, l'ammontare dell'assegno dipenderà dal livello di occupabilità risultante dalla procedura di profilazione, ovvero più bassa è la possibilità di ricollocare il disoccupato, più alto sarà il valore dell'assegno.

Il successivo comma 3 prevede che l'assegno “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”.

Tale previsione, pur colmando i difetti relativi alla disciplina precedente, nulla chiarisce in merito alla possibilità che il corrispettivo che spetta agli enti privati accreditati presso la Regione sia escluso, o meno dal pagamento dell'IVA¹⁷¹.

170 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 119

171 L'art 50 del TUIR, prevede che, per quanto riguarda l'imposizione diretta: “Sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente:

a) i compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca;

b) le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato;

c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante;

c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempre che gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente.

d) le remunerazioni dei sacerdoti, di cui agli articoli 24, 33, lettera a), e 34 della legge 20 maggio 1985, n. 222, nonché le congrue e i supplementi di congrua di cui all'articolo 33, primo comma, della legge 26 luglio 1974, n. 343;

e) i compensi per l'attività libero professionale intramuraria del personale dipendente del Servizio sanitario nazionale, del personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e del personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, nei limiti e alle condizioni di cui

5. L'assistenza intensiva

Ai sensi del quarto comma, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, l'assegno di ricollocazione deve essere utilizzato per ottenere un servizio di assistenza intensiva finalizzato alla ricerca di una nuova attività lavorativa presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.

La scelta di affidarsi al centro per l'impiego territorialmente competente o ad un operatore privato accreditato spetta al soggetto beneficiario.

Il successivo comma 5 prevede che a seguito della richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, il patto di servizio stipulato in precedenza si sospende per tutta la sua durata.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- che il soggetto beneficiario dell'assegno di ricollocazione sia seguito ed assistito da un tutor;

all'articolo 1, comma 7, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

f) le indennità, i gettoni di presenza e gli altri compensi corrisposti dallo Stato, dalle regioni, dalle province e dai comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni nonché i compensi corrisposti ai membri delle commissioni tributarie, ai giudici di pace e agli esperti del Tribunale di sorveglianza, ad esclusione di quelli che per legge debbono essere riversati allo Stato;

g) le indennità di cui all'articolo 1 della legge 31 ottobre 1965, n. 1261, e all'articolo 1 della legge 13 agosto 1979, n. 384, percepite dai membri del Parlamento nazionale e del Parlamento europeo e le indennità, comunque denominate, percepite per le cariche elettive e per le funzioni di cui agli articoli 114 e 135 della Costituzione e alla legge 27 dicembre 1985, n. 816 nonché i conseguenti assegni vitalizi percepiti in dipendenza dalla cessazione delle suddette cariche elettive e funzioni e l'assegno del Presidente della Repubblica;

h) le rendite vitalizie e le rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle aventi funzione previdenziale. Le rendite aventi funzione previdenziale sono quelle derivanti da contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP) ad operare nel territorio dello Stato, o quivi operanti in regime di stabilimento o di prestazioni di servizi, che non consentano il riscatto della rendita successivamente all'inizio dell'erogazione;

h-bis) le prestazioni pensionistiche di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, comunque erogate;

i) gli altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro, compresi quelli indicati alle lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 10 tra gli oneri deducibili ed esclusi quelli indicati alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 41;

l) i compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative.

I redditi di cui alla lettera a) del comma 1 sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente a condizione che la cooperativa sia iscritta nel registro prefettizio o nello schedario generale della cooperazione, che nel suo statuto siano inderogabilmente indicati i principi della mutualità stabiliti dalla legge e che tali principi siano effettivamente osservati.

Per i redditi indicati alle lettere e), f), g), h) e i) del comma 1 l'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente non comporta le detrazioni previste dall'articolo 13.

- il programma di ricerca intensiva della nuova attività lavorativa, correlato ad un percorso di riqualificazione professionale, mirato a facilitare il reinserimento del disoccupato nel mondo del lavoro, in base alle offerte occupazionali effettivamente esistenti nell'area di riferimento;
- l'impegno, da parte del soggetto beneficiario, di svolgere le attività predisposte dal tutor che gli è stato assegnato;
- l'impegno, da parte del soggetto beneficiario, di accettare le offerte di lavoro considerate congrue, in base alle sue capacità professionali e aspirazioni, nonché in base alle possibilità effettive, in considerazione delle condizioni del mercato del lavoro¹⁷²;
- l'obbligo, da parte dell'ente che eroga il servizio di assistenza, di informare immediatamente l'ANPAL o il Centro per l'impiego territorialmente competente dell'eventuale rifiuto ingiustificato del soggetto beneficiario, di un'offerta di lavoro considerata congrua o di svolgere una determinata attività, al fine dell'irrogazione delle sanzioni previste¹⁷³.

172 Ai sensi dell'articolo 25, del D.Lgs. n. 150/2015: “Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla definizione di offerta di lavoro congrua, su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:

- a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
- b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
- c) durata della disoccupazione;
- d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014.

I fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014, possono prevedere che le prestazioni integrative di cui all'articolo 3, comma 11, lettera a), della legge n. 92 del 2012, continuino ad applicarsi in caso di accettazione di una offerta di lavoro congrua, nella misura massima della differenza tra l'indennità complessiva inizialmente prevista, aumentata del 20 per cento, e la nuova retribuzione.

Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al comma 1, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 41, e 42 della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

173 Ovvero quelle previste dai commi 7-8, dell'art. 21, del D.Lgs. n. 150/2015, che prevedono: “Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennità di mobilità, si applicano le seguenti sanzioni:

- a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo:
 - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
 - 2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
 - 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
- b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;
- c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b) e all'articolo 26:
 - 1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione;
 - 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata partecipazione;
 - d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25, la

- la sospensione del servizio nelle ipotesi in cui il soggetto beneficiario venga assunto in prova o a termine, con la previsione che, se tale rapporto dovesse durare meno di sei mesi, il servizio riprenderà dopo la cessazione.

Da tale struttura generale si capisce che per ogni soggetto è necessario redigere un progetto individuale personalizzato a seguito, dunque, di una serie di colloqui o di orientamenti specialistici che gli operatori privati, nel caso in cui fossero stati scelti dal disoccupato per il servizio di assistenza, sono obbligati ad effettuare presso il Centro per l'impiego territorialmente competente.

Tali attività concernono dunque sia i servizi di orientamento specialistico, che i servizi di accompagnamento al lavoro.

I servizi di orientamento specialistico vertono:

- sull'accoglienza del soggetto beneficiario;
- sulla sua presa a carico;
- sulla schematizzazione delle sue competenze.

Mentre i servizi di accompagnamento al lavoro riguardano invece:

- la redazione del curriculum vitae;
- la redazione della lettera di presentazione;
- la preparazione al colloquio individuale di lavoro;
- lo sviluppo delle capacità relative alla ricerca di nuove offerte di lavoro;
- la preparazione del video di presentazione del curriculum vitae.

Nel caso in cui il servizio di accompagnamento verta su un'occupazione relativa ad un'attività lavorativa autonoma, il programma personalizzato potrà prevedere:

decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Con riferimento all'Assegno di disoccupazione (ASDI) si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 3:

1) la decurtazione di un quarto di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;

2) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda mancata presentazione;

3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a):

1) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;

2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;

c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;

d) in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua di cui all'articolo 20, comma 3, lettera c), in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione”.

- la redazione del business plan;
- l'attività di accompagnamento nella fase dello start-up;
- la ricerca di agevolazioni finanziarie;
- la ricerca di modalità relative all'accesso al credito¹⁷⁴.

5.1 Durata del servizio di assistenza

Come abbiamo visto, l'assegno di ricollocazione può essere speso liberamente dal soggetto beneficiario presso il Centro per l'impiego territorialmente competente oppure presso uno degli operatori privati accreditati¹⁷⁵ allo scopo di ottenere un servizio di assistenza intensiva finalizzato alla ricerca di una nuova attività lavorativa.

Il comma 4, dell'articolo 23, del D.Lgs. n. 150/2015, prevede che la richiesta del servizio di assistenza deve essere effettuata entro due mesi dalla concessione dell'assegno.

In caso contrario, il soggetto beneficiario decadrà non soltanto dallo stato di disoccupazione¹⁷⁶, ma anche dalla prestazione a sostegno del reddito¹⁷⁷.

Lo stesso comma 4 prevede, poi, che il servizio di assistenza può avere durata massima di sei mesi, prorogabili per soli altri sei mesi nella sola ipotesi in cui non sia stato utilizzato tutto l'ammontare dell'assegno.

Tale disposizione fa intendere che è possibile utilizzare anche parzialmente l'ammontare dell'assegno, nelle ipotesi in cui il soggetto beneficiario venga assunto con un contratto a tempo determinato, di durata inferiore ai sei mesi.

Il comma 5, dello stesso articolo 23, alla lettera f) prevede la sospensione del servizio nelle ipotesi in cui il soggetto beneficiario venga assunto in prova o a termine, con la previsione che, se tale rapporto dovesse durare meno di sei mesi, il servizio riprenderà dopo la cessazione.

Il successivo comma 6, prevede che nel momento in cui il soggetto beneficiario dovesse venire assunto, l'operatore privato accreditato deve informare immediatamente il Centro per l'Impiego che aveva concesso l'assegno di ricollocazione.

Una volta ricevuta la comunicazione, il Centro per l'impiego deve provvedere a modificare il patto di servizio stipulato in precedenza¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 184

¹⁷⁵ Ai sensi del già citato art. 12, del D.Lgs. n. 150/2015

¹⁷⁶ Disciplinato dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e già analizzato nei precedenti capitoli.

¹⁷⁷ Il comma 9, dell'articolo 21, del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che: “In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione prodottasi ai sensi dei commi 7, 8 e dell'articolo 23, comma 4, non è possibile una nuova registrazione prima che siano decorsi due mesi”.

¹⁷⁸ Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14*

6. Condizionalità

Ai sensi dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, l'operatore privato accreditato presso la Regione che eroga il servizio di assistenza intensiva per la ricerca di una nuova attività lavorativa deve comunicare all'ANPAL ed al Centro per l'Impiego, che aveva rilasciato l'assegno di ricollocazione, il rifiuto senza giustificato motivo del soggetto beneficiario sia a svolgere le attività individuate dal tutor, sia di un'offerta di lavoro considerata congrua.

A seguito della comunicazione, il Centro per l'impiego potrà erogare le sanzioni previste¹⁷⁹, che vanno dalla decadenza della prestazione alla perdita dello status di disoccupato.

Così come previsto dall'articolo in esame, il lavoratore disoccupato ha l'onere di accettare un'offerta di lavoro congrua alle sue capacità professionali ed alla situazione del mercato del lavoro al momento della presentazione della richiesta.

Tale disposizione risulta aggiuntiva rispetto alla disciplina generale sull'offerta congrua.

Infatti, in base al già citato art. 25, del D.Lgs. n. 150/2015, un'offerta di lavoro si considera congrua in base a tali criteri direttivi:

- conformità con le esperienze lavorative passate e le competenze acquisite;
- distanza del luogo di lavoro dal domicilio e tempo di percorrenza del percorso mediante mezzi di trasporto pubblici;
- durata dello stato di disoccupazione;
- retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto all'indennità ricevuta nel mese precedente, senza computare, però, l'eventuale integrazione da parte dei fondi di solidarietà¹⁸⁰.

settembre 2015, n. 150, Milano, Giuffrè

179 Ovvero quelle previste dai già citati commi 7, 8 e 9, dell'articolo 21, del D.Lgs. n. 150/2015

180 Disciplinati dagli artt. 26, 27, 28 e 29, del decreto legislativo n. 148/2015. L'art. 26 disciplina i fondi di solidarietà bilaterali, prevedendo che: "Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.

I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dagli accordi e contratti collettivi di cui al medesimo comma.

Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.

I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi e contratti collettivi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo è verificato mensilmente con riferimento

Dunque per i soggetti beneficiari dell'assegno di ricollocazione dovrebbe valere la disciplina dettata dall'articolo 23 e non quella generale prevista dall'articolo 25, ciò vuol dire che l'offerta congrua in tale ambito risulta essere il frutto di una negoziazione tra il lavoratore disoccupato e l'operatore privato erogatore del servizio a fronte del colloquio di orientamento dal quale emergono le capacità professionali e le aspirazioni del soggetto beneficiario, considerando anche le condizioni del mercato del lavoro al momento della richiesta.

alla media del semestre precedente.

I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

I fondi già costituiti ai sensi del comma 1 alla data di entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.

I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità: a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Per le finalità di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di mobilità di cui agli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, gli accordi e contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

Gli accordi e i contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito". L'art. 27 disciplina, invece, i fondi di solidarietà bilaterali alternativi, prevedendo che: "In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le

In base a tale negoziazione, quindi, le offerte di lavoro potrebbero essere considerate congrue anche in deroga alla disciplina generale¹⁸¹.

organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni: a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1; b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 3 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono: a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016; b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di cui al comma 1; c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1; d) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000; e) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016; f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b); g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare: a) criteri volti a garantire

7. Il valore dell'assegno

Ai sensi del comma 7, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, l'ammontare dell'assegno di ricollocazione è definito, previa accettazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tramite una delibera del consiglio di amministrazione dell'ANPAL che deve seguire tali principi direttivi:

a) l'assegno di ricollocazione può essere riconosciuto in prevalenza a risultato occupazione ottenuto;

la sostenibilità finanziaria dei fondi; b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi; c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi; d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei". L'art. 28 disciplina il fondo di solidarietà residuale, prevedendo che: "Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano mediamente più di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.

Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, e garantiscono l'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale restano acquisiti al medesimo fondo. Il Comitato amministratore del fondo residuale, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.

Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, secondo quanto previsto dall'articolo 36. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarietà residuale è adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto". L'art. 29, infine, disciplina il fondo di integrazione salariale: "A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.

Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26

- b) l'ammontare dell'assegno di ricollocazione deve essere definito cercando di perseguire il più possibile l'economicità del servizio, dovendo necessariamente prendere in considerazione la percentuale dei casi in cui non si riesca a raggiungere il risultato occupazionale;
- c) l'ammontare dell'assegno è inversamente proporzionato al livello di occupabilità del soggetto beneficiario, ovvero, più facile risulterà la ricollocazione del lavoratore, più basso sarà l'ammontare dell'assegno;
- d) il soggetto erogatore del servizio, sia esso il Centro per l'impiego o uno degli operatori privati accreditati presso la Regione, ha l'obbligo di fornire un servizio di assistenza nella ricerca di una nuova attività lavorativa secondo le migliori tecniche del settore;

settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).

Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.

I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.

I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016”.

e) il soggetto erogatore del servizio ha l'obbligo di comunicare tutte le offerte di lavoro pervenute al soggetto beneficiario dell'assegno.

E' compito dell'ANPAL, dunque, definire l'ammontare dell'assegno, dovendo comunque mantenere l'economicità dell'attività, nella previsione dei casi in cui il servizio di assistenza alla ricollocazione non dovesse raggiungere il risultato sperato.

Dalla norma in esame si evince una considerevole modifica rispetto alla disciplina dettata dall'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015, che escludeva la possibilità di una remunerazione del soggetto erogatore del servizio anche “a processo” e non soltanto “a risultato”, mentre l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che la remunerazione debba avvenire “prevalentemente a risultato occupazionale raggiunto” e non quindi “esclusivamente”.

8. Remunerazione e monitoraggio del risultato

Ai sensi dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, il soggetto erogatore del servizio acquista il diritto ad incassare l'intero importo dell'assegno soltanto a seguito ricollocamento del lavoratore disoccupato.

La norma in esame, tuttavia, non chiarisce in maniera precisa cosa si intenda per il raggiungimento del risultato occupazionale.

Le discipline regionali del contratto di ricollocazione, che abbiamo analizzato nei capitoli precedenti, sono invece molto chiare in tal senso.

Infatti il risultato occupazionale si considera raggiunto quando il soggetto beneficiario del contratto venga assunto con un contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi anche in regime di somministrazione, o nel caso in cui inizi un'attività di lavoro autonoma.

Per quanto riguarda, invece, l'assegno di ricollocazione, cosa si intenda per risultato occupazionale può essere dedotto soltanto in via indiretta.

Il comma 5, lettera f), dell'art. 23, prevede testualmente: “la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi”.

Da ciò si può dedurre che il risultato occupazionale si considera raggiunto soltanto a seguito dell'assunzione del soggetto beneficiario con un contratto di durata superiore ai sei mesi, risultato che, ovviamente, non deve essere raggiunto soltanto grazie al lavoro e all'assistenza prestati dall'operatore che eroga il servizio, ma anche grazie all'impegno del lavoratore disoccupato nel seguire le direttive e le indicazioni del tutor che gli è stato assegnato.

L'ultimo comma dell'art. 23 disciplina le modalità attraverso le quali l'ANPAL realizza il sistema di monitoraggio e di valutazione dei soggetti erogatori del servizio in base ai risultati occupazionali raggiunti nel breve e nel medio periodo.

A tal fine l'ANPAL deve istituire un sistema informatico attraverso il quale sia gli operatori privati accreditati presso la Regione per lo svolgimento dei servizi di assistenza, sia i Centri per l'Impiego sono obbligati a fornire tutte le informazioni che riguardano le richieste, l'utilizzo e l'esito del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione.

Gli esiti della valutazione, essendo pubblici, sono liberamente consultabili, ma è comunque compito dell'ANPAL curarne la distribuzione ai Centri per l'impiego.

Nelle ipotesi in cui l'ANPAL, nel corso della fase di valutazione dei risultati occupazionali, dovesse riscontrare delle criticità, deve immediatamente segnalarlo ai soggetti erogatori del servizio, in maniera tale da consentire le azioni correttive necessarie.

Nel caso in cui, dopo un anno dalla segnalazione, le criticità dovessero permanere, l'ANPAL può, se lo ritenga necessario, revocare all'operatore che ha erogato il servizio la facoltà di operare nel sistema dell'assegno di ricollocazione.

9. Finanziamento

L'assegno di ricollocazione, ai sensi del comma 1, dell'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, può essere rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la Regione o per la Provincia autonoma di residenza del lavoratore disoccupato.

Il successivo art. 24 prevede che l'assegno di ricollocazione è finanziato innanzitutto attraverso il Fondo per le Politiche Attive¹⁸² e attraverso i fondi strutturali regionali e nazionali, nella misura da definire a seguito di una intesa in sede di Conferenza Unificata.

La disposizione in esame, però, non fissa una scadenza temporale relativa a quando tale intesa dovrebbe essere raggiunta.

Il comma 3, dello stesso art. 24, prevede che al finanziamento del Fondo Politiche Attive concorra anche il versamento dall'INPS all'ANPAL di una somma pari al 30% delle risorse provenienti dal contributo versato ai sensi del comma 10-bis, dell'articolo 2, della legge n. 92 del 2012¹⁸³, con la specificazione che il

¹⁸² Istituito dal già citato d.m. 14 novembre 2014, sulla base di quanto previsto dal comma 215, dell'art. 1, della legge n.

147/2013, che prevede infatti: “Al fine di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. Con successivo decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo di cui al primo periodo e volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali, ai fini del finanziamento statale, può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione, sostenute da programmi formativi specifici”.

¹⁸³ Il comma 10-bis, dell'art. 2, della legge n. 92/2012 prevede che: “Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a

contributo mensile a favore del datore di lavoro che assume un lavoratore beneficiario della NASpI a tempo pieno ed indeterminato viene ridotto dal “cinquanta” al “venti” percento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

E' dunque previsto che la quota pari al 30 percento, derivante dalla riduzione sopracitata sia versata all'ANPAL da parte dell'INPS per finanziare il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro¹⁸⁴.

Il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro è incrementato per quanto riguarda il 2015, di 32 milioni di euro, che derivano dal gettito relativo al contributo previsto dal comma 31, dell'articolo 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92¹⁸⁵.

Il comma 6, dell'articolo 43, del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che in aggiunta di quanto previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 22/2015¹⁸⁶, il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro è incrementato:

- di 32 milioni per l'anno 2016;
- di 82 milioni per l'anno 2017;
- di 82 milioni per l'anno 2018;
- di 82 milioni per l'anno 2019;
- di 72 milioni per l'anno 2020;
- di 52 milioni per l'anno 2021;
- di 40 milioni per l'anno 2022;
- di 25 milioni per l'anno 2023;
- di 10 milioni annui a decorrere dal 2024.

tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”.

184 Lucia Valente, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro, Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Milano, Giuffrè, p. 191

185 Il comma 31, dell'art. 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92 prevede infatti che: “Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30”.

186 Il già citato comma 1, dell'articolo 17, del D.Lgs. n. 22/2015 dispone che: “Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione”.

Per far fronte a tale incremento, la norma in esame prevede una corrispondente riduzione del fondo disciplinato dal comma 107, dell'art 1, della legge n. 190/2014¹⁸⁷.

187 Il comma 107, dell'articolo 1, della legge n. 190/2014 prevede che: “Per fare fronte agli oneri derivanti dall'attuazione dei provvedimenti normativi di riforma degli ammortizzatori sociali, ivi inclusi gli ammortizzatori sociali in deroga, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, di quelli in materia di riordino dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, nonché per fare fronte agli oneri derivanti dall'attuazione dei provvedimenti normativi volti a favorire la stipula di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, al fine di consentire la relativa riduzione di oneri diretti e indiretti, è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito fondo, con una dotazione di 2.200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 e di 2.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017”.

CONCLUSIONE

Il travagliato iter legislativo del contratto di ricollocazione che ho analizzato all'interno di questo elaborato di certo non chiarisce del tutto il nuovo istituto, che ancora ad oggi presenta non pochi vuoti normativi.

Il contratto di ricollocazione, che appare per la prima volta nel nostro ordinamento nel dicembre 2013, si caratterizza innanzitutto per la sua natura fortemente negoziale, attenuata un anno dopo dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 attraverso la quale il governo, esercitando i poteri di delega, utilizza il termine “accordi di ricollocazione” riferendosi all'istituto in esame, che viene nuovamente disciplinato dal D.Lgs. n. 22/2015 per poi essere sostituito dopo appena 6 mesi dall'accordo di ricollocazione.

Nonostante ciò, abbiamo visto come nei due anni che vanno dalla legge n. 147/2013 al decreto legislativo n. 150/2015, le sperimentazioni regionali del contratto di ricollocazione sono state numerose (Lazio, Lombardia, Sardegna, Sicilia).

Al di là delle singole modifiche che hanno caratterizzato le diverse discipline normative analizzate, è dato certo che il “Jobs Act” ha modificato fortemente l'intera concezione della tutela del lavoro, in quanto se nel passato, con riferimento ovviamente allo Statuto dei lavoratori, al centro dell'operato del legislatore si trovava il diritto ad un posto di lavoro, oggi tutto sembra girare attorno all'occupabilità dei soggetti disoccupati ed il contratto e l'assegno di ricollocazione non fanno che avvalorare questa tesi.

I nuovi istituti in esame si caratterizzano innanzitutto per l'ingresso nel sistema di tutela per la disoccupazione di soggetti privati, ovvero gli operatori accreditati per lo svolgimento di servizi specialistici per la ricerca di una nuova occupazione, che comporta, dunque, una forte decentralizzazione delle competenze dello Stato in materia.

Questo fa capire che, per far fronte al vertiginoso aumento della disoccupazione, lo Stato ha dovuto affidarsi ad enti privati per evitare che il sistema previdenziale e pensionistico collassasse anche a seguito della esponenziale crescita del debito pubblico.

La soluzione prospettata è quindi quella di migliorare l'occupabilità dei soggetti che ricercano un posto di lavoro, in maniera tale che gravino il minor tempo possibile sulle casse dello stato.

E' qui che si inseriscono gli operatori privati, il cui compito principale è quello di rendere il soggetto beneficiario dell'istituto più facilmente ricollocabile.

Il problema sorge, però, nella considerazione che, essendo l'obiettivo primario quello di ricollocare il lavoratore disoccupato nel minor tempo possibile, il suo percorso verterà su un miglioramento della propria occupabilità incentrato sulle condizioni del mercato del lavoro al momento della richiesta e dunque in base ai reali sbocchi occupazionali esistenti.

Ciò rende non del tutto conciliabile l'obiettivo di trovare un nuovo posto di lavoro nel minor tempo possibile con quello relativo ad una reale riqualificazione professionale del soggetto, in quanto per rendere più rapido il sistema di ricollocazione, l'attenzione degli operatori si concentrerà sempre su un posto di lavoro immediatamente disponibile, con poca attenzione riguardo alla professionalità e alle attitudini del soggetto

disoccupato.

Inoltre anche il sistema di condizionalità introdotto non fa altro che confermare tale problema.

Come abbiamo visto, se il soggetto disoccupato non dovesse accettare un'offerta di lavoro considerata congrua decade dal diritto di ricevere l'indennità.

L'offerta, per essere considerata congrua, non deve tener conto soltanto delle capacità professionali, ma anche della condizione del mercato del lavoro.

Per questo è facilmente intuibile che il percorso volto alla riqualificazione professionale del soggetto eventualmente predisposto dall'operatore privato accreditato nell'esecuzione del servizio di assistenza intensiva sarà incentrato sull'acquisto di competenze professionali misurate non in base alle sue attitudini o esperienze pregresse, ma in base all'effettiva possibilità di trovare un nuovo posto di lavoro in un periodo di tempo più breve possibile.

La finalità è facilmente comprensibile, ridurre il più possibile i costi del sistema previdenziale.

Se infatti il lavoratore accetta l'offerta di lavoro, il risultato occupazionale si considera raggiunto ed ovviamente il soggetto non avrà più il diritto di ricevere l'indennità, in caso contrario, ovvero rifiuti un'offerta di lavoro considerata congrua, decadrà dalla prestazione e quindi comunque non graverà ulteriormente sul sistema previdenziale.

Bibliografia

AA. VV., Collocamento ordinario, IPSOA Editore, giugno 2015

Barracca Francesco, Compendio di diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale, Roma, Neldiritto editore, 2015

Brollo Marina, Il mercato del lavoro, CEDAM Editore, ottobre 2012

Cairolì Stefano, Innovazioni concrete e mere riformulazioni nella nuova assicurazione sociale per l'impiego, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 6, 2015

Canavesi Guido, La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?, in *RDSS: Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2015

Caruso Sebastiano Bruno, Cuttone Marco, Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni (Labour law and responsibility principle, the reallocation contract in a multilevel dimension: European, national and regional), in *Diritto delle relazioni industriali*, fasc. I, 2016

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa, Massi Eufrazio, Rausei Pierluigi, Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere 2015, IPSOA Editore, Vicenza, aprile 2015

Corti Matteo, "Jobs Act" e Costituzione: i molti interrogativi di un rapporto difficile. Rassegna di legislazione nazionale, in *Quaderni costituzionali*, fasc. I, 2016

Ferrari Vincenzo, La revisione degli ammortizzatori sociali e gli strumenti di contrasto alla disoccupazione (Revision of social safety nets and tools aiming to contrast unemployment), in *Il Foro italiano*, fasc. V, pt. 5, 2015

Garofalo Domenico, Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22: un primo commento. Relazione ai Convegni del Centro Studi "Domenico Napoletano", in RDSS: Rivista di diritto della sicurezza sociale, fasc. II, 2015

Ichino Pietro, La riforma del lavoro in Italia (The labour reform in Italy) Relazione al seminario promosso dall'Agenzia governativa "France Stratégie", in Rivista italiana di diritto del lavoro, fasc. II, 2015

Lassandari Andrea, La tutela immaginaria nel mercato del lavoro: i servizi per l'impiego e le politiche attive, in Lavoro e diritto, fasc. II, primavera 2016

Mariucci Luigi, Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo (Labour law in Renzi's time), in Lavoro e diritto, fasc. I, 2015

Mazzotta Oronzo, Manuale di diritto del lavoro 2015, CEDAM Editore, novembre 2015

Mesiti Domenico, Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione. Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22, in Il Lavoro nella giurisprudenza, fasc. IV, 2015

Olivieri Antonello, L'assegno di ricollocazione: una nuova condivisione di diritti e doveri, in ADL, fasc. II, 2016

Polliani Paola, I nuovi ammortizzatori sociali a sostegno della disoccupazione. Commento a d.lg. 4 marzo 2015, n. 22, in Cooperative e enti non profit, fasc. V, 2015

Rausei Pierluigi, Jobs act. Il nuovo lavoro 2014, IPSOA Editore, dicembre 2014

Rausei Pierluigi, Tutto jobs act. La nuova dottrina del lavoro, Vicenza, IPSOA Editore, dicembre 2015

Sartori Alessandra, Il "Jobs Act" e la riforma dei servizi per l'impiego in Italia: finalmente la svolta nel solco dell'Europa?, in Rivista italiana di diritto del lavoro, fasc. I, pt. 3, 2016

Tiraboschi Michele, "Jobs Act" e ricollocazione dei lavoratori (The Jobs Act and Workers' Outplacement), in Diritto delle relazioni industriali, fasc. I, 2016

Valente Lucia, La riforma dei servizi per il mercato del lavoro. Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre

RIASSUNTO

Il contratto di ricollocazione viene citato per la prima volta nel comma 215 dell'articolo 1 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014).

L'articolo in esame, tuttavia, non definisce tale istituto, ma si limita a prevederne la sperimentazione, affidandola alle Regioni, attraverso la formazione di un apposito fondo, ovvero il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dotato però di risorse non sufficienti.

Il contratto di ricollocazione prevede la costituzione di un rapporto tra un'agenzia specializzata, il datore di lavoro ed infine il lavoratore licenziato con almeno due anni di anzianità di servizio.

A seguito dell'instaurazione di tale rapporto, il datore di lavoro ha l'onere di sostenere un trattamento complementare di disoccupazione e provvedere ad assistere il disoccupato nella ricerca di una nuova occupazione.

Il datore di lavoro avrà comunque diritto ad essere rimborsato direttamente dalla Regione.

Il contratto di ricollocazione, dunque, non si configura come uno strumento a disposizione del datore di lavoro per adempiere un eventuale obbligo nei confronti dell'ex dipendente, ma uno strumento a disposizione della Regione o dello Stato per sostenere il disoccupato nella ricerca di una nuova occupazione.

Al momento dell'approvazione della legge di stabilità per il 2014, tuttavia, l'ordinamento italiano non era ancora pronto per accogliere il contratto di ricollocazione, da considerarsi, di per sé, uno strumento certamente innovativo, ma inconciliabile con un sistema incentrato ancora sul *job protection*, dove manca qualsiasi tipo di regolamentazione, volta a rafforzare il ruolo dei Centri per l'Impiego e favorire le attività degli operatori privati.

In più, il contratto di ricollocazione così disciplinato non dava risposte a due fondamentali problemi, ovvero la chiara individuazione dei soggetti beneficiari e la specificazione dei diritti e degli obblighi dei soggetti coinvolti.

Nonostante tali limiti, la legge di stabilità del 2014 ha comunque posto le basi per la disciplina del contratto di ricollocazione che viene successivamente ricompreso nei così detti "accordi di ricollocazione" previsti dal c. 4, lett. p), della l. 10 dicembre 2014 n. 183, in base al quale il Governo dovrà provvedere alla:

“promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parti le agenzie per il lavoro o gli altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale”.

In base a tale legge, dunque, le agenzie per il lavoro o gli altri operatori accreditati presso la Regione acquistano la qualità di parte in un accordo con un obbligo ben definito, quello di seguire la persona

interessata nella ricerca di una nuova occupazione, in cambio di una remunerazione proporzionata alla effettiva difficoltà della ricollocazione.

Remunerazione che avverrà soltanto nel caso in cui il soggetto interessato sarà inserito in un nuovo ambito lavorativo almeno “per un congruo periodo”.

Il decreto legislativo presentato al Consiglio dei Ministri il 24 dicembre 2014, con cui è stata approvata la nuova disciplina di flessibilità in uscita di cui al “contratto a tutele crescenti”, all'art.11 dava una prima regolamentazione dello strumento.

Il contratto di ricollocazione così definito da tale norma prevedeva una platea di destinatari piuttosto ristretta, ovvero i soli soggetti coinvolti nei processi di applicazione della nuova normativa sulla flessibilità in uscita.

Infatti, lo stesso art.11 ne prevedeva l'applicazione solo a favore dei soggetti nuovi assunti “licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo” escludendo, dunque, tutti gli altri soggetti privi di occupazione.

La ristretta cerchia di possibili beneficiari costituiva il limite più chiaro per l'applicazione dell'istituto.

Tale limitazione era infatti in contrasto con la già citata lettera p) del comma 4 dell'articolo 1 della legge n. 183/2014, in base alla quale si prevedeva “l'introduzione di principi di politica attiva del lavoro”, che, attraverso gli “accordi di ricollocazione”, avrebbero rappresentato uno strumento utilizzato per il reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti inoccupati e disoccupati.

La disciplina in esame, infatti, fu superata completamente dal decreto legislativo n. 22 del 2015, in tema di ammortizzatori sociali.

L'art. 17, del D.Lgs. n. 22/2015, infatti, riscrive completamente la disciplina dell'istituto.

A seguito di un'analisi generale di tale articolo, il contratto di ricollocazione risulta essere uno strumento volto a favorire il reinserimento del disoccupato all'interno del mercato del lavoro, riducendo il più possibile i tempi per il ricollocamento, anche grazie al ruolo attivo degli operatori privati accreditati presso la Regione per lo svolgimento dei servizi specialistici.

I soggetti che hanno la possibilità di stipulare il contratto di ricollocazione sono esclusivamente i lavoratori in stato di disoccupazione compresi quelli alla ricerca della prima occupazione.

Ovviamente, possono accedere a tale istituto soltanto chi esprima la propria volontà ad essere ricollocato. Sono esclusi, dunque, tutti i fruitori di ammortizzatori sociali, anche in regime di deroga.

Tale esclusione risulta giustificabile in quanto è frutto della scelta di attribuire maggiori risorse finanziarie a quei soggetti che trovano nel contratto di ricollocazione il solo strumento utile al fine del proprio reinserimento nel mercato del lavoro

L'unica condizione posta dall'art. 17 è che il lavoratore disoccupato può effettivamente stipulare il contratto di ricollocazione soltanto a seguito del compimento della procedura relativa alla definizione del suo profilo personale di occupabilità basato:

- sul suo genere;

- sul titolo di studio;
- sulla sua età;
- sulle sue competenze linguistiche;
- sul territorio dove è ubicato il centro che ha preso a carico l'utente;
- sulla condizione occupazionale nell'anno precedente.

La profilazione deve effettuarsi presso il Centro per l'impiego territorialmente competente ed ha l'obiettivo di ricavare il grado di occupabilità del soggetto, dal quale, tra l'altro, dipende anche l'ammontare della “dote individuale di ricollocazione”, in quanto, più difficile risulterà la possibile ricollocazione del lavoratore disoccupato, più consistente risulterà l'importo della dote individuale e viceversa.

In questo modo gli operatori specializzati saranno stimolati alla presa a carico quei soggetti più difficilmente ricollocabili, che altrimenti sarebbero indirettamente esclusi dall'istituto in esame, in quanto, per logica, tutte le forze dei soggetti attuatori sarebbero utilizzate a favore dei lavoratori più giovani e più concorrenziali nel mondo del lavoro.

Da ciò si evince che la presa a carico del lavoratore disoccupato spetta ai Centri per l'impiego, ma la somma che deriva dalla stipulazione del contratto è spendibile anche presso un operatore privato accreditato presso la Regione per lo svolgimento dei servizi specialistici concernenti la formazione o la riqualificazione professionale del soggetto beneficiario al fine di ottenere il reinserimento dello stesso nel mercato del lavoro. Di conseguenza l'istituto del contratto di ricollocazione mette in relazione soggetti pubblici e privati per la realizzazione del ricollocamento dei lavoratori disoccupati.

Nel silenzio del decreto legislativo in esame, appare confermato il principio in base al quale gli operatori autorizzati, nonché quelli accreditati presso la Regione, non possono assolutamente incassare, né in maniera diretta, né in maniera indiretta, alcun compenso dal lavoratore per il servizio specialistico svolto. Ciò non vuol dire, però, che il servizio svolto dagli operatori pubblici o privati sia erogato in maniera gratuita, ma la remunerazione non sarà sempre certa.

Lo stesso art. 17 prevede infatti che l'effettiva remunerazione possa avvenire soltanto a seguito dell'ottenimento del risultato occupazionale.

La norma in esame, però, non chiarisce quando il risultato occupazionale si verifichi.

A seguito della stipulazione del contratto di ricollocazione, dunque, il soggetto beneficiario acquista il diritto a ricevere un servizio di assistenza intensiva al fine della ricerca di una nuova occupazione, a seguito della sua presa a carico da parte dell'operatore autorizzato o accreditato.

Il lavoratore, però, non mantiene una posizione giuridica meramente passiva.

L'art. 17, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede infatti che affianco al “diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato”, è previsto il dovere dello stesso di attivarsi al fine della propria partecipazione alle attività predisposte dall'ente, nonché il diritto-dovere di seguire tutte le

indicazioni relative alla ricerca, all'addestramento ed alla riqualificazione professionale fornite dall'operatore in base all'effettiva situazione del mercato del lavoro.

Il comma 6 dello stesso articolo elenca le cause di decadenza della dote individuale di ricollocazione.

La dote decade: in caso di perdita dello stato di disoccupazione; nel caso in cui il soggetto non partecipi attivamente alle iniziative predisposte dall'ente accreditato e non segua le indicazioni fornite dallo stesso; nel caso in cui il lavoratore disoccupato rifiuti senza giustificato motivo un'offerta di lavoro considerata congrua. E' compito dei Centri per l'impiego segnalare gli eventi che comportano la decadenza della dote individuale all'INPS, che provvederà ad emanare il provvedimento di decadenza nei confronti del lavoratore, salvo i diritti già maturati.

La disciplina appena appena analizzata, come si vede, era troppo generica.

Il legislatore aveva previsto di colmare le numerose lacune attraverso la previsione di un successivo decreto legislativo che servisse ad attuare quanto previsto dalla l. n. 183/2014, ma dopo soli sei mesi di distanza dal d. lgs. n. 22/2015, l'art. 34 del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, facendo rimanere in vigore, dunque, solo il comma 1.

Nonostante ciò, nei due anni che vanno dalla legge n. 147/2013 al decreto legislativo n. 150/2015, le sperimentazioni regionali del contratto di ricollocazione sono state numerose.

Parliamo del Lazio, della Lombardia, della Sicilia e della Sardegna.

La Regione Lazio con l'approvazione della DGR n. 509/2013 e s.m.i., ha attivato un sistema di accreditamento degli operatori specializzati e ha emanato la D.G.R. n. 632/2014 per la ricollocazione professionale delle persone disoccupate/inoccupate.

Il contratto di ricollocazione stipulato dal soggetto interessato con uno degli operatori privati specializzati accreditati presso la Regione prevede innanzitutto la profilazione, da parte del Centro per l'Impiego, del soggetto interessato, volta ad individuare il grado di collocabilità dello stesso.

E' previsto, inoltre, che il soggetto interessato si affidi ad un operatore privato specializzato, scelto tra quelli accreditati presso la Regione e che l'operatore privato specializzato provveda ad assistere la persona interessata nella ricerca di una nuova occupazione, nonché ad indirizzarla verso un percorso di riqualificazione professionale.

A tal fine l'operatore dovrà assegnare al soggetto interessato, affinché lo segua nel suo percorso, un tutor o job advisor.

Il soggetto interessato non può rifiutare senza giustificato motivo un nuovo lavoro, né può sottrarsi alle attività predisposte dall'operatore accreditato.

In caso di rifiuto ingiustificato, o nel caso in cui il disoccupato dovesse sottrarsi alle attività di riqualificazione professionale poste in essere, ne conseguirà oltre alla decadenza del trattamento connesso al contratto di ricollocazione anche la perdita del trattamento di disoccupazione.

Il compenso per i servizi resi dall'operatore è subordinato all'effettivo reinserimento della persona disoccupata nel tessuto produttivo, ma nel caso in cui l'ente non riuscisse concretamente a ricollocare il

soggetto, non sarà considerato inadempiente e dunque non sarà assoggettato ad un risarcimento del danno. Per quanto riguarda la Regione Lombardia, con deciso anticipo rispetto alle altre Regioni, ha previsto un sistema di gestione delle politiche attive del lavoro basato su determinate caratteristiche, le quali hanno oggettive affinità con quelle che avrebbero poi retto il sistema del contratto di ricollocazione, ovvero il sistema di “Dote Lavoro” introdotto con la l.r. n. 22/2006.

La platea dei destinatari della “Dote Lavoro” è decisamente più estesa rispetto a quella prevista dal Jobs Act. La dote, infatti, viene assegnata in base a degli avvisi pubblici pubblicati periodicamente.

Anche il sistema lombardo, si caratterizza per l'erogazione di un servizio in cui concorrono sia soggetti pubblici che privati.

Il finanziamento del sistema, infatti, è di competenza pubblica, mentre la gestione è affidata o ad un soggetto pubblico, o ad uno privato, che avranno il compito di erogare effettivamente il servizio.

Nello specifico, i servizi erogati dall'ente accreditato sono:

- a) il colloquio di accoglienza;
- b) la definizione del piano di intervento personalizzato (PIP);
- c) la predisposizione del bilancio delle competenze;
- d) attività di tutoring e counseling orientativo al lavoro;
- e) attività di tutoring e counseling orientativo al tirocinio;
- f) scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro;
- g) monitoraggio, coordinamento e gestione del PIP;
- h) consulenza e supporto all'auto imprenditorialità;
- i) coaching.

Per quanto riguarda la dote, il soggetto tutelato può scegliere liberamente l'operatore accreditato (pubblico o privato) presso il quale spenderla.

Il valore della dote è predeterminato in base all'effettivo costo del servizio che l'ente deve predisporre al fine di ottenere il reinserimento lavorativo dell'utente e di conseguenza dipenderà dall'attività di “profiling”.

La remunerazione che spetta agli operatori accreditati per il servizio posto in essere a favore dei soggetti tutelati avverrà una parte “a processo” e una parte ad occupazione raggiunta.

Dopo tale analisi, sembra ovvio che il sistema sperimentato dalla Regione Lombardia abbia influenzato la successiva disciplina dettata dal Jobs Act sui servizi per l'impiego e le politiche attive, quantomeno sul punto che prevede la possibilità di spendere l' “assegno” presso i Centri per l'Impiego o altri operatori privati accreditati.

Un'altra sperimentazione dello strumento di politica attiva da prendere in considerazione è senz'altro quella posta in essere dalla Regione Sicilia.

La disciplina del contratto di ricollocazione siciliano viene alla luce con l'art. 63 della l.r. 1° maggio 2015 n. 912 (finanziaria regionale) ed è successivamente trattata nel dettaglio con il d.a. 15 giugno 2015, n. 12/Gab, dell'Assessorato alla famiglia, al lavoro e alle Politiche sociali.

Essendo una Regione a Statuto speciale, la Regione Sicilia ha potuto disciplinare con più libertà tale strumento.

La disciplina regionale, infatti, ha potuto non soltanto anticipare, ma anche integrare alcune caratteristiche di quella nazionale, occupandosi di regolare in maniera dettagliata ogni diversa fase dell'istituto.

La platea dei beneficiari del contratto di ricollocazione siciliano è più ampia rispetto a quella prevista dalla disciplina nazionale.

La Regione Sicilia prevede infatti che l'accesso a tale strumento di politica attiva è consentito ai giovani inoccupati e disoccupati residenti o domiciliati in Sicilia che non siano stati oggetto delle azioni previste per la misura Garanzia Giovani, agli inoccupati dai 30 anni compiuti, residenti o domiciliati in Sicilia ed infine ai disoccupati dai 30 anni compiuti provenienti da unità produttive e operative ubicate in Sicilia.

Abilitati a stipulare i contratti di ricollocazione sono soltanto gli enti privati accreditati presso il Sistema regionale dei servizi per l'impiego e i Centri per l'Impiego autorizzati dal Dipartimento regionale del lavoro.

Una volta che il soggetto interessato ha aderito alla misura, il Centro per l'Impiego deve fare in modo che l'utente possa scegliere liberamente e consapevolmente l'operatore privato a cui affidarsi, essendo quest'ultimo impossibilitato a rifiutare la presa in carico del soggetto.

Il Centro per l'Impiego che prende a carico il soggetto interessato è tenuto a provvedere alla sua profilazione, determinando in questo modo il suo grado di collocabilità nel mondo del lavoro. Tale operazione è strumentale all'assegnazione dell'utente all'interno di una delle diverse fasce di collocabilità, alla quali corrisponde una diversa misura del voucher.

Il voucher, infatti, è proporzionato alla difficoltà di collocamento del soggetto e non è nient'altro che la forma di remunerazione del servizio, a carico della Regione, a favore dell'ente accreditato per l'attività di assistenza svolta.

Anche nella Regione Sicilia è previsto che il pagamento avvenga una parte "a processo" e una parte "a risultato" occupazionale raggiunto.

Una volta stipulato il contratto di ricollocazione, il soggetto beneficiario si impegna a seguire ogni attività, poste in essere dall'ente a cui si è affidato, volte alla sua riqualificazione professionale o alla ricerca di una nuova occupazione nonché ad accettare ogni offerta di lavoro che la normativa regionale ritenga congrua. L'ultima sperimentazione del contratto di ricollocazione da prendere in considerazione è quella approvata dalla Regione Sardegna con la D.G.R n. 7/17/2015.

Il contratto di ricollocazione sardo segue in grandi linee la disciplina dettata dalle altre sperimentazioni regionali di cui abbiamo già parlato.

Per quanto riguarda innanzitutto la platea di beneficiari, possono stipulare il contratto di ricollocazione i soggetti che siano stati inseriti in un apposito elenco stilato dall'Assessorato regionale del Lavoro, relativo ai soggetti che erano stati beneficiari (nel 2014) della concessione di mobilità in deroga e che siano, al momento dell'affidamento al Centro servizi per il lavoro, disoccupati ed immediatamente disponibili ad una nuova occupazione.

Così come nelle altre esperienze regionali, anche in Sardegna l'istituto è promosso attraverso la collaborazione continuativa tra i Servizi pubblici per l'Impiego (Agenzia regionale e CSL) e i soggetti pubblici e privati autorizzati a livello nazionale e accreditati presso la Regione Sardegna ai servizi per il lavoro.

I Servizi pubblici per l'Impiego hanno il compito di prendere a carico, profilare e orientare il disoccupato verso una nuova occupazione idonea alle proprie caratteristiche, mentre i soggetti accreditati dovranno predisporre un servizio di assistenza a favore del soggetto interessato volto alla ricerca di una nuova attività lavorativa.

Il soggetto beneficiario una volta profilato riceve un voucher che rappresenta la “dote individuale di ricollocazione” che potrà presentare presso uno dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro della Regione, ottenendo così il diritto a stipulare il contratto di ricollocazione vero e proprio.

La sottoscrizione del contratto, che viene siglato dal Centro Servizi per il Lavoro, dal soggetto accreditato e ovviamente dall'utente, comporta una serie di diritti-doveri gravanti su tutti i soggetti che partecipano a tale misura.

Innanzitutto il diritto dell'utente di ottenere un servizio di assistenza da parte del soggetto accreditato volto alla ricerca di una occupazione effettivamente disponibile in base alle proprie caratteristiche, a cui corrisponde il dovere di mettersi a disposizione e partecipare a tutte le attività predisposte dall'operatore, che potranno essere soggette anche ad una valutazione della loro efficacia.

Il voucher, il cui ammontare dipende dal livello di occupabilità dell'utente, ricavato a seguito della sua profilazione, non può eccedere i 4.000 euro.

La retribuzione del soggetto accreditato avverrà per il 25% a processo, per coprire dunque le spese sostenute per le attività predisposte, e per il 75% a risultato occupazionale raggiunto, ovvero un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato della durata minima di sei mesi.

Come abbiamo già visto, la travagliata evoluzione legislativa del contratto di ricollocazione ha fatto sì che dopo soli 6 mesi dalla promulgazione del D.Lgs. n. 22/2015, l'art. 34, del D.Lgs. del 14 settembre 2015 n. 150 abroga i commi da 2 a 7 dell'art. 17, facendo rimanere in vigore solamente il comma 1 e istituisce, attraverso l'articolo 23, l'istituto dell'assegno di ricollocazione.

L'assegno di ricollocazione rappresenta uno strumento volto a realizzare l'accompagnamento attivo del soggetto disoccupato da più di quattro mesi all'interno del mercato del lavoro, attraverso un servizio specialistico che può essere erogato sia dagli operatori privati accreditati che dai Centri per l'Impiego. Per quanto riguarda la natura vera e propria dello strumento, non ci sono pochi dubbi a riguardo.

Il soggetto beneficiario potendo scegliere liberamente l'operatore privato accreditato presso la Regione per lo svolgimento di servizi specialistici in un sistema di mercato quasi concorrenziale e non essendo ovviamente obbligato ad accedere alla misura fa sì che possa essere confermata la natura negoziale dell'assegno.

Il problema sorge nella considerazione del rapporto trilaterale che si instaura a seguito del rilascio da parte del Centro per l'impiego dell'assegno al soggetto beneficiario, che appunto avrà la possibilità di utilizzarlo presso un operatore privato accreditato.

Il rapporto avrà dunque da una parte un soggetto pubblico, ovvero il Centro per l'impiego, e dalle altre parti due soggetti privati, ovvero il lavoratore beneficiario e l'operatore accreditato.

Essendo attribuite ai privati funzioni di interesse pubblico generale, l'assegno di ricollocazione può essere ricondotto alle fattispecie dei contratti plurisoggettivi con comunione di scopo, in cui lo scopo da perseguire è il reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro, attraverso anche il miglioramento della loro concorrenzialità, ovvero della loro occupabilità, mediante i percorsi formativi e di riqualificazione professionale predisposti dagli enti.

Tuttavia, risulta comunque necessario un chiarimento da parte dell'ANPAL affinché si possa superare qualsiasi dubbio concernente la natura dell'assegno di ricollocazione.

L'assegno di ricollocazione può essere riconosciuto ai soggetti che versino in stato di disoccupazione da più di quattro mesi e che siano beneficiari della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

La misura potrà comunque operare per i soli soggetti licenziati dal 1° settembre 2015.

Il soggetto beneficiario della NASpI, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda all'INPS deve stipulare il patto di servizio personalizzato presso il Centro per l'impiego territorialmente competente.

Soltanto dopo tale stipulazione il lavoratore disoccupato ha la possibilità di richiedere l'assegno di ricollocazione.

La procedura di profilazione è strumentale all'attivazione della misura, in quanto innanzitutto l'ammontare stesso dell'assegno dipende da questa.

Per quanto riguarda poi i soggetti che operano attivamente nella realizzazione della misura, il legislatore ha previsto un sistema misto pubblico-privato in cui tutte le attività relative al perseguimento dello scopo possono essere svolte indistintamente dai Centri per l'impiego o dagli enti privati accreditati, a differenza di quanto previsto dalla sperimentazione del contratto di ricollocazione in alcune Regioni, in cui i soggetti sopraccitati svolgono un ruolo cooperativo volto alla complementarietà delle relative attività.

I Centri per l'Impiego infatti hanno il compito di accogliere, prendere a carico e provvedere alla profilazione del soggetto beneficiario, mentre le agenzie private accreditate possono occuparsi dei servizi specialistici relativi alla ricerca di una nuova occupazione.

Il soggetto beneficiario, dopo essersi registrato sul portale nazionale ed aver dichiarato in via telematica la propria disponibilità immediata allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro predisposte di concerto con i centri per l'impiego e dopo aver stipulato il patto di servizio, attraverso il quale ha confermato il proprio status di disoccupato, viene profilato.

La procedura di profilazione si basa innanzitutto sulle informazioni risultanti dalla registrazione del proprio status di disoccupazione.

L'ammontare dell'assegno dipenderà dal livello di occupabilità risultante dalla procedura di profilazione, ovvero più bassa è la possibilità di ricollocare il disoccupato, più alto sarà il valore dell'assegno.

L'assegno di ricollocazione deve essere utilizzato per ottenere un servizio di assistenza intensiva finalizzato alla ricerca di una nuova attività lavorativa presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.

La richiesta del servizio di assistenza deve essere effettuata entro due mesi dalla concessione dell'assegno.

In caso contrario, il soggetto beneficiario decadrà non soltanto dallo stato di disoccupazione, ma anche dalla prestazione a sostegno del reddito.

Il servizio di assistenza può avere durata massima di sei mesi, prorogabili per soli altri sei mesi nella sola ipotesi in cui non sia stato utilizzato tutto l'ammontare dell'assegno.

La scelta di affidarsi al centro per l'impiego territorialmente competente o ad un operatore privato accreditato spetta al soggetto beneficiario.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- a) che il soggetto beneficiario dell'assegno di ricollocazione sia seguito ed assistito da un tutor;
- b) il programma di ricerca intensiva della nuova attività lavorativa, correlato ad un percorso di riqualificazione professionale, mirato a facilitare il reinserimento del disoccupato nel mondo del lavoro, in base alle offerte occupazionali effettivamente esistenti nell'area di riferimento
- c) l'impegno, da parte del soggetto beneficiario, di svolgere le attività predisposte dal tutor che gli è stato assegnato;
- d) l'impegno, da parte del soggetto beneficiario, di accettare le offerte di lavoro considerate congrue, in base alle sue capacità professionali e aspirazioni, nonché in base alle possibilità effettive, in considerazione delle condizioni del mercato del lavoro;
- e) l'obbligo, da parte dell'ente che eroga il servizio di assistenza, di informare immediatamente l'ANPAL o il Centro per l'impiego territorialmente competente dell'eventuale rifiuto ingiustificato del soggetto beneficiario, di un'offerta di lavoro considerata congrua o di svolgere una determinata attività, al fine dell'irrogazione delle sanzioni previste;
- f) la sospensione del servizio nelle ipotesi in cui il soggetto beneficiario venga assunto in prova o a termine, con la previsione che, se tale rapporto dovesse durare meno di sei mesi, il servizio riprenderà dopo la cessazione.

L'operatore privato accreditato presso la Regione che eroga il servizio di assistenza intensiva per la ricerca di una nuova attività lavorativa deve comunicare all'ANPAL ed al Centro per l'Impiego, che aveva rilasciato l'assegno di ricollocazione, il rifiuto senza giustificato motivo del soggetto beneficiario sia a svolgere le attività individuate dal tutor, sia di un'offerta di lavoro considerata congrua.

A seguito della comunicazione, il Centro per l'impiego potrà erogare le sanzioni previste che vanno dalla decadenza della prestazione alla perdita dello status di disoccupato.

L'ammontare dell'assegno di ricollocazione è definito, previa accettazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tramite una delibera del consiglio di amministrazione dell'ANPAL che deve seguire tali principi direttivi:

- a) l'assegno di ricollocazione può essere riconosciuto in prevalenza a risultato occupazione ottenuto;
- b) l'ammontare dell'assegno di ricollocazione deve essere definito cercando di perseguire il più possibile l'economicità del servizio, dovendo necessariamente prendere in considerazione la percentuale dei casi in cui non si riesca a raggiungere il risultato occupazionale;
- c) l'ammontare dell'assegno è inversamente proporzionato al livello di occupabilità del soggetto beneficiario, ovvero, più facile risulterà la ricollocazione del lavoratore, più basso sarà l'ammontare dell'assegno;
- d) il soggetto erogatore del servizio, sia esso il Centro per l'impiego o uno degli operatori privati accreditati presso la Regione, ha l'obbligo di fornire un servizio di assistenza nella ricerca di una nuova attività lavorativa secondo le migliori tecniche del settore;
- e) il soggetto erogatore del servizio ha l'obbligo di comunicare tutte le offerte di lavoro pervenute al soggetto beneficiario dell'assegno.

E' compito dell'ANPAL, dunque, definire l'ammontare dell'assegno, dovendo comunque mantenere l'economicità dell'attività nella previsione dei casi in cui il servizio di assistenza alla ricollocazione non dovesse raggiungere il risultato sperato.

Il soggetto erogatore del servizio acquista il diritto ad incassare l'intero importo dell'assegno soltanto a seguito ricollocamento del lavoratore disoccupato.

L'art. 23, del D.Lgs. n. 150/2015, tuttavia, non chiarisce in maniera precisa cosa si intenda per il raggiungimento del risultato occupazionale e di conseguenza si può dedurre soltanto in via indiretta.

Il comma 5, lettera f), dell'art. 23, prevede testualmente: “la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi”.

Da ciò si può dedurre che il risultato occupazionale si considera raggiunto soltanto a seguito dell'assunzione del soggetto beneficiario con un contratto di durata superiore ai sei mesi, risultato che, ovviamente, non deve essere raggiunto soltanto grazie al lavoro e all'assistenza prestati dall'operatore che eroga il servizio, ma anche grazie all'impegno del lavoratore disoccupato nel seguire le direttive e le indicazioni del tutor che gli è stato assegnato.

L'ultimo comma dell'art. 23 disciplina le modalità attraverso le quali l'ANPAL realizza il sistema di monitoraggio e di valutazione dei soggetti erogatori del servizio in base ai risultati occupazionali raggiunti nel breve e nel medio periodo.

A tal fine l'ANPAL deve istituire un sistema informatico attraverso il quale sia gli operatori privati accreditati presso la Regione per lo svolgimento dei servizi di assistenza, sia i Centri per l'Impiego sono obbligati a fornire tutte le informazioni che riguardano le richieste, l'utilizzo e l'esito del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione.

Gli esiti della valutazione, essendo pubblici, sono liberamente consultabili, ma è comunque compito dell'ANPAL curarne la distribuzione ai Centri per l'impiego.

Nelle ipotesi in cui l'ANPAL, nel corso della fase di valutazione dei risultati occupazionali, dovesse riscontrare delle criticità, deve immediatamente segnalarlo ai soggetti erogatori del servizio, in maniera tale da consentire le azioni correttive necessarie.

Nel caso in cui, dopo un anno dalla segnalazione, le criticità dovessero permanere, l'ANPAL può, se lo ritenga necessario, revocare all'operatore che ha erogato il servizio la facoltà di operare nel sistema dell'assegno di ricollocazione.

Per quanto riguarda infine il finanziamento dello strumento, ai sensi del successivo art. 24, l'assegno di ricollocazione è finanziato innanzitutto attraverso il Fondo per le Politiche Attive e attraverso i fondi strutturali regionali e nazionali, nella misura da definire a seguito di una intesa in sede di Conferenza Unificata.

La disposizione in esame, però, non fissa una scadenza temporale relativa a quando tale intesa dovrebbe essere raggiunta.