

Il sostegno ai disoccupati per il reinserimento

Assegno di disoccupazione e contratto di ricollocazione

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, che detta testualmente norme in tema di “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati”, detta una nuova disciplina in materia di strumenti previdenziali di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria, rimodulandoli ed istituendo altresì uno strumento di natura assistenziale e introduce una nuova disciplina di dettaglio per il contratto di ricollocazione.

Sebbene il decreto sia in vigore dal 7 marzo 2015, gli istituti in esso delineati e disciplinati trovano applicazione a far data dal 1° maggio 2015.

Con l’ambizione del tentativo e la fragilità di un piano finanziario non sufficientemente ampio il D.Lgs. n. 22/2015, in effetti, delinea il nuovo quadro degli istituti di sostegno in caso di disoccupazione individuale, introducendo per i fruitori della NASpI (che sostituisce ASpI e mini-ASpI), rimasti senza indennità e ancora senza lavoro, il nuovo assegno di disoccupazione denominato ASDI, misura di pura assistenza sociale, di importo limitato e di breve durata, quale ausilio minimale per i soggetti con maggiore difficoltà di ricollocazione.

D’altro canto, nella medesima prospettiva, fragile appare anche la costruzione del contratto di ricollocazione che rappresenta, però, o dovrebbe rappresentare la vera sfida di sistema che potrebbe consentire di offrire un necessario bilanciamento, riequilibrando il mercato del lavoro, rispetto al più agevole accesso ai licenziamenti delineato dal D.Lgs. n. 23/2015.

Uno strumento assistenziale: l’ASDI

Il primo comma dell’art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015, istituisce, a decorrere dal 1° maggio

2015 e in via sperimentale per l’anno 2015, l’assegno di disoccupazione (ASDI).

Si tratta di un istituto “anomalo” per il sistema di *welfare* italiano che non conosce un precedente specifico analogo, trattandosi di una prestazione di natura esclusivamente assistenziale.

Si realizza un trattamento di ulteriore sostegno al reddito dei disoccupati che hanno già fruito dell’indennità generale di disoccupazione (NASpI) strutturata al di fuori di qualsiasi meccanismo assicurativo e prestazionale.

L’ASDI, infatti, è a totale ed esclusivo carico della fiscalità generale ed è in ogni caso erogato entro il limite delle risorse assegnate al fondo appositamente istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, pari a 200 milioni di euro nel 2015 e a 200 milioni di euro nel 2016 (art. 16, comma 7, D.Lgs. n. 22/2015). Il comma 8 dell’art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015 stabilisce che all’eventuale riconoscimento dell’ASDI per gli anni successivi al 2015 dovranno essere previste con successivi provvedimenti legislativi le necessarie risorse finanziarie occorrenti.

Destinatari

Secondo le previsioni del primo comma dell’art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015, l’ASDI è destinato ai soggetti che hanno fruito della NASpI per l’intera durata entro il 31 dicembre 2015 i quali, privi di occupazione, si trovino in una condizione economica di bisogno. L’art. 16, comma 2, prevede che nel primo anno di applicazione dell’ASDI gli interventi assistenziali devono essere prioritariamente riservati lavoratori appartenenti a gruppi familiari in cui sono presenti minori e ai lavora-

(*) L’Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale del-

l’Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione alla quale appartiene.

Jobs Act

tori con età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico.

Misura e durata dell'intervento

In base all'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 22/2015, l'ASDI è erogato mensilmente, mediante uno strumento di pagamento elettronico, per una durata massima di 6 mesi e il suo importo è pari al 75% dell'ultima indennità NASpI percepita e, comunque, non superiore all'assegno sociale nel 2015 pari a 448,52 euro (art. 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

L'importo viene incrementato in ragione degli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto interministeriale attuativo (art. 16, comma 6, D.Lgs. n. 22/2015).

Condizionalità

L'erogazione dell'ASDI è condizionata all'adesione del beneficiario ad un progetto personalizzato di inserimento nel mercato del lavoro redatto dai competenti servizi per l'impiego, che deve contenere specifici impegni del beneficiario dell'assegno in termini di ricerca attiva del lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e di formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro (art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 22/2015). La partecipazione del beneficiario dell'ASDI alle iniziative di attivazione che gli vengono proposte è obbligatoria, sotto pena di decadenza immediata e perdita del beneficio.

Cumulabilità con redditi da lavoro

L'art. 16, comma 4, del D.Lgs. n. 22/2015 stabilisce che per incentivare la ricerca attiva di lavoro da parte del beneficiario dell'assegno i redditi derivanti da una nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI, nei limiti e secondo i criteri fissati con il decreto interministeriale attuativo (art. 16, comma 6, D.Lgs. n. 22/2015).

Modalità attuative

Secondo le previsioni del comma 6 dell'art. 16 del D.Lgs. n. 22/2015, la definizione delle modalità attuative dell'ASDI, per quanto non espressamente previsto, è rinviata a 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, da ema-

nare entro il 5 giugno 2015 (90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo).

Il decreto interministeriale attuativo, in particolare, deve definire:

- la situazione economica di bisogno del nucleo familiare, con riferimento all'Isee (D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159), non computando l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti;
- i criteri di priorità in caso di risorse insufficienti ad erogare l'ASDI ai lavoratori più bisognosi;
- gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari, comunque nel limite di un importo massimo predefinito;
- i limiti e i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti durante la fruizione dell'ASDI;
- le caratteristiche del progetto personalizzato, nonché gli obblighi e le sanzioni connessi alla mancata realizzazione e all'inottemperanza degli impegni assunti dal beneficiario dell'ASDI;
- i flussi informativi tra servizi per l'impiego e Inps per alimentare il sistema informativo dei servizi sociali;
- i controlli per evitare l'indebita fruizione dell'ASDI;
- le modalità di erogazione attraverso uno strumento di pagamento elettronico.

Strumenti operativi

Competente ad attuare e a gestire l'ASDI è l'Inps (che vi deve provvedere con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica).

L'Inps istruisce le istanze e riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande stesse.

Nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'Inps non può prendere in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione agli utenti anche attraverso il proprio sito Internet.

Anzi l'art. 16, comma 2, stabilisce espressamente che in ogni caso, il sostegno economico dell'ASDI non può essere ulteriormente erogato una volta che risultino esaurite le risorse del Fondo (sopra richiamate).

L'art. 16, comma 7, D.Lgs. n. 22/2015 prevede, inoltre, che sia pure nel limite dell'1% delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finan-

ziare attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, oltreché per apposite

iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi.

Assegno di disoccupazione (Asdi)	
Natura	Strumento di natura assistenziale e non assicurativa
Ente gestore	Competente ad attuare e a gestire l'ASDI è l'Inps
Destinatari	Fruitori della NASpl che dopo l'indennità permangono in stato di disoccupazione e di bisogno
Requisiti	Stato di disoccupazione involontaria Condizione economica di bisogno Priorità ai lavoratori con minori in famiglia o con età prossima alla pensione
Modalità di accesso	L'Inps riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze Se le risorse sono insufficienti non sono prese in considerazione altre istanze (obbligo di comunicazione immediata agli utenti) Esaurite le risorse l'ASDI non può essere ulteriormente erogato
Misura	75% dell'ultima indennità NASpl percepita Non superiore all'assegno sociale (€ 448,52 nel 2015) Incremento predeterminato per carichi familiari
Durata	Durata massima 6 mesi
Condizionalità	Progetto personalizzato di inserimento nel mercato del lavoro Specifici impegni del beneficiario per: ricerca attiva del lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e di formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro Decadenza e perdita del beneficio se disattesi gli impegni
Cumulabilità con redditi da lavoro	I redditi derivanti da una nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI (limiti e criteri affidati a decreto interministeriale attuativo)

La sfida del contratto di ricollocazione

L'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015 disciplina il contratto di ricollocazione, in attuazione dell'art. 1, comma 4, *lett. p)*, della legge n. 183/2014.

La norma deriva *de plano* dall'art. 1, comma 215, della legge n. 147/2013 che istituiva presso il Mi-

nistero del lavoro e delle politiche sociali, il *Fondo per le politiche attive del lavoro* con una dotazione pari a 15 milioni di euro per il 2014 e 20 milioni di euro annui per il biennio 2015-2016.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato, nella sezione "Pubblicità Legale" del proprio sito, in data 16 dicembre 2015, il Decreto 14 novembre 2014 (registrato alla Corte dei Conti soltanto il 9 dicembre 2014) che istituisce il Fondo per le politiche attive del lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 125, legge n. 147/2013.

Il Fondo ha l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, e dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria attraverso il potenziamento delle politiche attive del lavoro, per la realizzazione di iniziative, anche sperimentali, volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione.

Il D.M. 14 novembre 2014 individua sette specifiche tipologie di iniziative finanziabili con le risorse del Fondo, anche sostenute da specifici programmi formativi:

- sperimentazione del contratto di ricollocazione;
- realizzazione di percorsi di orientamento formativo;
- percorsi formativi professionalizzanti per l'aggiornamento e il potenziamento delle competenze-chiave;
- percorsi formativi per la ricerca attiva di lavoro e per l'autoimprenditorialità;
- tirocini di inserimento o di reinserimento lavorativo;
- interventi di aiuto alle attività professionali autonome, alla creazione d'impresa e al rilevamento di imprese da parte di lavoratori e alle attività di cooperazione;
- incentivi all'assunzione e per la mobilità territoriale dei lavoratori.

D'altronde, il D.M. 14 novembre 2014 prevede cinque criteri che saranno utilizzati per determinare la graduatoria in caso di fondi insufficienti:

- la rilevanza strategica del settore coinvolto in relazione alle possibili conseguenze sull'indotto e sull'economia nazionale;
- il numero di lavoratori coinvolti;
- la dimensione geografica della crisi;
- la coerenza delle azioni proposte con le esigenze e le prospettive di reimpiego;
- l'eventuale cofinanziamento regionale.

Per l'accesso al Fondo delle politiche attive, le Regioni devono presentare una domanda di contributo al Ministero del lavoro con la modulistica allegata al D.M. 14 novembre 2014.

Jobs Act

Il comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015 incrementa il Fondo per le politiche attive del lavoro, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro prove-

nienti dal gettito relativo al contributo di cui all'art. 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. *ticket licenziamenti*).

Nei commi da 31 a 35 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 viene disciplinato un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti dal 1° gennaio 2013. Il contributo è dovuto nella misura pari al 41% del massimale ASpl per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Pertanto per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel 2015, a decorrere dal 1° gennaio, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a euro 490,10 (euro 1.195,37 × 41%). Per i soggetti che possono vantare 36 mesi di anzianità aziendale, l'importo massimo da versare nel 2015 è, quindi, di euro 1.470,30 (euro 490,10 × 3). Peraltro, solo fino al 31 dicembre 2015 il contributo non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Lo stesso contributo previsto per i licenziamenti individuali opera anche nel caso dei licenziamenti collettivi, tranne che sia dovuto il contributo di cui all'art. 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ma soltanto fino al 31 dicembre 2016, mentre a far data dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale (art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991) non è stata fatta oggetto di accordo sindacale, il contributo è triplicato.

Nel primo comma dell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015, peraltro, si stabilisce che le Regioni, nel rispetto dei principi contenuti nello stesso decreto delegato e nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro (secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 4, *lettera u*), della legge n. 183/2014), possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

D'altro canto, il comma 7 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che all'eventuale rifinanziamento del Fondo per le politiche attive negli anni successivi al 2015 dovrà provvedersi con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183/2014.

Il contratto di ricollocazione risultava collocato in seno al testo del D.Lgs. n. 23/2015 sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti nel testo adottato il 24 dicembre 2014, mentre nella versione finale dei primi due decreti attuativi della legge delega n. 183/2014 l'istituto è stato spostato in coda al D.Lgs. n. 22/2015 sugli ammortizzatori sociali a tutela della disoccupazione individuale. A ben guardare la finalità propria del contratto di ricollocazione appariva coerente con il disegno delineato dal D.Lgs. n. 23/2015 di rendere più agevole e meno onerosa la scelta del datore di lavoro di procedere ad un licenziamento individuale, plurimo o collettivo, rendendo equilibrata l'organizzazione legislativa con un ampio intervento di politica attiva nel sostegno al lavoratore più facilmente licenziato per il suo reinserimento nel mercato del lavoro.

Il passaggio al sistema degli ammortizzatori sociali, invero, non muta in sé la finalizzazione del-

l'istituto, tuttavia lo rende sostanzialmente meno capace di assicurare quel livello di protezione sociale per chi perde l'occupazione che caratterizza una vera *flexicurity* in termini di effettività, anche in considerazione dell'ampliamento della platea dei destinatari, in raffronto con le risorse che finanziano, complessivamente, il Fondo (operando una stima approssimativa sulla base di quanto operato in Regione Lombardia col sistema, per molti tratti assimilabile, della "dote lavoro" implementata anche nella gestione del programma "Garanzia Giovani", le risorse disponibili potrebbero essere sufficienti ad assicurare un contratto di ricollocazione finanziato soltanto a circa 20.000 lavoratori).

D'altra parte, l'aver previsto l'incremento del Fondo istituito con il D.M. 14 novembre 2014 attraverso il *ticket* che le aziende versano in occasione del licenziamento pone il contratto di ricollocazione in una prospettiva coerente con un sistema assicurativo e prestazionale, in ragione del quale, a fronte di un contributo – seppure costruito in forma di imposta – del datore di lavoro che licenzia, viene riconosciuto il diritto ad uno specifico strumento di tutela che non interviene direttamente a sostegno del reddito, ma nella collocabilità e nella occupabilità del lavoratore disoccupato e licenziato.

Il contributo (cd. *ticket licenziamento*) è dovuto nella misura pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni ed è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato per qualsiasi causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del

lavoratore. In questo senso, il *ticket* può essere parzialmente assimilato a una sorta di “*firing tax*”, finalizzata ora (almeno in parte) direttamente alla ricollocazione del lavoratore licenziato (oltreché al parziale finanziamento della NASpI).

Destinatari

Secondo quanto previsto dal primo comma dell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015, destinatari del contratto di ricollocazione sono i soggetti che si trovano in stato di disoccupazione (art. 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 181/2000). La norma definisce “*stato di disoccupazione*”, la condizione del soggetto privo di lavoro, immediatamente disponibile a svolgere e a ricercare un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti, ma tale condizione deve essere necessariamente comprovata dalla presentazione personale dell'interessato presso il servizio per l'impiego, accompagnata da una dichiarazione che attesta l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta ed asseveri l'immediata disponibilità del lavoratore disoccupato o inoccupato allo svolgimento di un'attività lavorativa (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 181/2000).

Oggetto della tutela

Sempre nell'art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 22/2015 viene enucleato l'oggetto specifico della tutela riconosciuta dal contratto di ricollocazione.

Il lavoratore disoccupato involontariamente e in stato di disoccupazione, infatti, ha diritto di ricevere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro dai servizi per il lavoro pubblici (Centri per l'impiego) o dai soggetti privati accreditati (il riferimento è ai soggetti accreditati dai sistemi di accreditamento regionali di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 276/2003 che tuttavia non sono operativi in tutte le Regioni e anche nelle Regioni in cui sono stati implementati non configurano sempre un elemento di chiara effettività). Il servizio di specifica, dettagliata, personale e tecnica assistenza nella ricerca di una nuova occupazione viene collazionato attraverso la stipulazione, appunto, del contratto di ricollocazione, che riceve specifico finanziamento dal Fondo per le politiche attive del lavoro.

Profilazione e operatività dell'istituto

Ancora nel comma d'apertura dell'art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015 si rinviene l'elemento dirimente rispetto all'effettiva operatività dell'istituto del contratto di ricollocazione, giacché lo stesso viene assoggettato alla preliminare effettuazione e al completamento della procedura di definizione del profilo personale di occupabilità del lavoratore disoccupato.

Proprio il *profiling*, peraltro, necessita di divenire preliminarmente operativo secondo quanto sarà stabilito dal decreto delegato attuativo dell'art. 1, comma 4, della legge n. 183/2014, in materia di politiche attive per l'impiego.

Si situa nella lettera n) del comma 4 dell'art. 1 della legge delega (implementata dalla lettera bb) dello stesso comma) uno dei cardini vincenti del nuovo *asset* strategico della *governance* del mercato del lavoro delineata dal *Jobs Act*.

Si tratta della valorizzazione delle sinergie tra i servizi pubblici e i servizi privati per l'impiego. Sostanzialmente in continuità con la riforma Biagi (legge n. 20/2003 e D.Lgs. n. 276/2003) anche la nuova riforma del lavoro rilancia il ruolo delle Agenzie per il lavoro e le pone come interlocutori privilegiati, se non addirittura come partner, dell'Agenzia nazionale per l'occupazione, che nelle sue articolazioni centrali, regionali e territoriali potrà, ma seguendo la lettera della legge n. 183/2014, si potrebbe delineare anche un obbligo, avviare sinergie utili a consentire il miglior e il più rapido inserimento lavorativo dei lavoratori presi in carico dai servizi pubblici per l'impiego. Analoghe sinergie, peraltro, il legislatore delegante individua con gli operatori del terzo settore, e con quelli dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria. Anche questo secondo tassello di sinergia proattiva appare funzionale al successo della istituenda Agenzia nazionale, posto che proprio dagli operatori del terzo settore e da quelli del sistema dell'istruzione (ad ogni livello) possono provenire, specialmente nei singoli ambiti e distretti produttivi, le indicazioni più certe riguardo alle esigenze formative ed informative delle persone che cercano lavoro in ragione delle postazioni di lavoro rese disponibili nei contesti aziendali e delle professionalità che vengono ricercate dalle imprese.

D'altronde la norma prevede che la sinergia possa avvenire anche mediante lo scambio di informa-

Jobs Act

zioni sul profilo curriculare dei soggetti inoccupati o disoccupati, proprio allo scopo, già richiamato, di rafforzare le capacità di *matching* tra domanda e offerta di lavoro, ciò peraltro ancora in continuità col progetto della “Borsa continua nazionale del lavoro”, poi implementata nel portale istituzionale “Cliclavoro”, delineata dalla riforma Biagi e ancora non operativa.

La legge delega, inoltre, prevede che vengano ridefiniti criteri unitari per l’accreditamento e per l’autorizzazione dei soggetti che sono legittimati ad operare sul mercato del lavoro, in uno con la definizione puntuale dei livelli essenziali delle prestazioni da rendere ai cittadini inoccupati e disoccupati nei servizi pubblici per l’impiego.

Dote individuale di ricollocazione

Il comma 3 dell’art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015 individua il meccanismo strumentale di funzionamento del sistema del contratto di ricollocazione. Una volta completata la profilazione del disoccupato, vale a dire dopo la definizione del profilo personale di occupabilità dello stesso, al soggetto viene riconosciuta una somma denominata «*dote individuale di ricollocazione*».

Questa “dote” o anche “*voucher*” viene assegnato al lavoratore disoccupato perché lo stesso venga ad essere contrattualizzato, da uno dei soggetti pubblici o privati accreditati individuati dal decreto delegato, con il contratto di ricollocazione.

Infatti la “dote” è “spendibile”, vale a dire può essere consegnata, presso ciascuno dei soggetti accreditati operanti nel territorio regionale di riferimento. L’art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 22/2015, stabilisce poi che l’ammontare della dote individuale deve essere proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità, in modo che lo stesso segua in misura incrementale le difficoltà maggiori di occupabilità del disoccupato.

Il soggetto accreditato al quale il lavoratore decide di affidare la propria dote matura il diritto ad incassare l’importo che la dote reca con sé, soltanto dopo che il risultato occupazionale sia stato effettivamente ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto delegato attuativo dell’art. 1, comma 4, della legge n. 183/2014.

Contenuti del contratto

L’art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 22/2015 individua i contenuti necessari del contratto di ricollocazione.

Il contratto con il quale il servizio per il lavoro pubblico o il soggetto privato accreditato prende in carico il lavoratore con «dote individuale di ricollocazione» che allo stesso si rivolge deve contenere:

- a) l’esplicitazione del diritto del lavoratore disoccupato a un’assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato presso il quale lo stesso ha scelto di spendere la propria dote;
- b) l’enucleazione del dovere del lavoratore disoccupato di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative che allo stesso verranno proposte dal soggetto accreditato;
- c) la piena manifestazione del diritto-dovere del lavoratore disoccupato a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale, che verranno organizzate e predisposte dal soggetto accreditato e risulteranno mirate a specifici sbocchi occupazionali, coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro nel territorio considerato.

Condizionalità e decadenza

Nel comma 6 dell’art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015, infine, il legislatore introduce una specifica condizionalità per la fruizione della dote individuale e per l’effettuazione in piena operatività del contratto di ricollocazione.

La norma, in particolare, prevede che il lavoratore disoccupato decade dalla dote individuale qualora manchi di partecipare alle iniziative di ricerca, formazione, addestramento e riqualificazione professionale (individuate dal comma 4 dello stesso art. 17) ovvero qualora rifiuti, senza giustificato motivo, una congrua offerta di lavoro (di cui all’art. 4, comma 1, *lettera c*), del D.Lgs. n. 181/2000) che risulti pervenuta in conseguenza dell’attività individuale di accompagnamento attivo al lavoro.

L’ultimo periodo dell’art. 17 del D.Lgs. n. 22/2015, d’altro canto, stabilisce anche che il lavoratore disoccupato decade dalla dote individuale qualora si verifichi la perdita dello stato di disoccupazione che è elemento qualificativo essenziale per individuare i destinatari del contratto di ricollocazione.