

Audizione di Confprofessioni presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, per l'esame delle proposte di legge abbinata C. 2733 Rizzetto e C. 2840 Aiello recanti disposizioni in materia di servizi di supporto alla ricollocazione professionale dei lavoratori nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, processi di riorganizzazione aziendale e delocalizzazione dell'attività produttiva.

15 aprile 2026

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

desideriamo innanzitutto ringraziare, a nome di Confprofessioni, la Commissione, per l'opportunità di contribuire a questa riflessione su due proposte di legge che affrontano un tema cruciale per il futuro del mercato del lavoro italiano.

Siamo di fronte a interventi che evidenziano con chiarezza un cambiamento ormai di natura strutturale: le transizioni occupazionali non costituiscono più eventi eccezionali, ma rappresentano una componente abituale del lavoro contemporaneo. Le dinamiche di innovazione tecnologica, la transizione verso modelli sostenibili e le ristrutturazioni dei sistemi produttivi rendono sempre più frequenti le discontinuità nei percorsi professionali, rendendo necessario l'impiego di strumenti in grado di sostenere le persone in modo rapido ed efficace.

In tale contesto, la decisione del legislatore di agire in via preventiva, anticipando la piena emersione di questi fenomeni, assume un rilievo particolarmente significativo, risultando coerente con le migliori pratiche europee.

Da questo punto di vista, esprimiamo una valutazione positiva dell'impianto generale delle proposte, che rafforzano il ruolo delle politiche attive e dei servizi di ricollocazione.

Proprio perché condividiamo l'obiettivo, riteniamo utile soffermarci su alcuni aspetti che, a nostro avviso, meritano un approfondimento, per evitare che l'efficacia delle misure risulti limitata rispetto alla realtà del sistema produttivo.

## **1. Ambito applicativo**

Le proposte individuano soglie dimensionali specifiche sulle quali ruota il sistema di tutele per le transizioni occupazionali: trenta dipendenti nella proposta di legge A.C. 2733 e quindici nella proposta di legge A.C. 2840. Non possiamo tuttavia non segnalare un dato

noto ma centrale: una parte molto significativa dell'occupazione in Italia si concentra in imprese di dimensioni ancora più ridotte.

Da tale assunto discende un principio fondamentale: l'accesso alle politiche attive deve essere garantito a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla dimensione dell'impresa. La questione che vorremmo porre riguarda pertanto l'introduzione di politiche che vadano in questa direzione, contemperando universalità dell'accesso e proporzionalità degli adempimenti.

Le proposte in esame presentano, sotto questo profilo, un impianto che appare in larga misura costruito su modelli organizzativi propri delle imprese di dimensioni medio-grandi, nelle quali esistono strutture interne dedicate alla gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali.

La soluzione, tuttavia, non può essere l'esclusione dalle tutele, bensì la proporzionalità delle stesse: un eventuale ampliamento della platea dovrebbe essere accompagnato da meccanismi differenziati, da procedure semplificate e da un maggiore ricorso a strumenti mutualistici e collettivi.

È in questo contesto che il ruolo della contrattazione collettiva, portata avanti da soggetti realmente rappresentativi, e della bilateralità può rappresentare un elemento di equilibrio, consentendo di gestire in forma collettiva funzioni che le singole imprese non sono strutturalmente in grado di sostenere. La bilateralità costituisce inoltre un patrimonio di informazioni sullo stato occupazionale dei lavoratori che deve necessariamente essere valorizzato per produrre effetti positivi sull'occupazione.

## **2. Obbligatorietà, sostenibilità e coerenza del sistema**

Strettamente legata al punto precedente, si rileva una questione generale: quella della sostenibilità economica, per gli attori del mondo produttivo, del sistema ipotizzato nell'ambito delle proposte.

Nel sistema vigente, il datore di lavoro che dispone un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo sostiene già costi certi e non indifferenti: l'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto, il contributo per il finanziamento della NASpI - il cosiddetto ticket di licenziamento - oltre al rischio di contenzioso.

Si tratta di oneri che le imprese, specialmente le piccole e medie, pianificano con difficoltà e che già oggi incidono significativamente sulle decisioni organizzative.

L'introduzione di ulteriori obblighi di finanziamento dei servizi di ricollocazione assume quindi particolare rilievo, soprattutto con riferimento ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, che nella maggior parte dei casi non presentano le caratteristiche di una transizione occupazionale strutturata.

Il punto, tuttavia, non è tanto quello dell'onerosità in sé, quanto quello della coerenza complessiva del sistema di finanziamento.

Le imprese italiane, infatti, già contribuiscono in modo significativo al finanziamento delle politiche attive attraverso strumenti esistenti che potrebbero essere maggiormente valorizzati.

Il primo è il contributo dello 0,30% versato all'INPS e destinato ai fondi interprofessionali per la formazione continua. La previsione contenuta nella proposta A.C. 2733 di ricorrere anche a tali fondi, seppure in via sussidiaria, per il finanziamento dei servizi di ricollocazione rappresenta un elemento di interesse, ma richiede una più chiara definizione delle modalità operative.

In assenza di un coordinamento esplicito tra strumenti, si rischia infatti di far concorrere le medesime risorse - dirette e indirette - al finanziamento degli stessi interventi. Il datore di lavoro contribuisce già, attraverso lo 0,30%, al sistema della formazione e, indirettamente, anche ai percorsi di riqualificazione; l'introduzione di un'ulteriore quota diretta di finanziamento rischia quindi di determinare una sovrapposizione sostanziale dei livelli di contribuzione.

Per questa ragione, appare opportuno chiarire il ruolo dei fondi interprofessionali, anche al fine di evitare sovrapposizioni tra interventi formativi e servizi di ricollocazione, e garantire un utilizzo pieno e coerente delle risorse già disponibili.

Segnaliamo infine che, per favorire il pieno coinvolgimento e utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, sarebbe opportuno rimuovere il c.d. prelievo forzoso alla fonte, di cui all'art. 1, comma 722, della l. 190/2014, che depotenzia il sistema dei fondi per 120 milioni di euro l'anno, limitando di fatto le risorse a disposizione dei fondi interprofessionali per realizzare le finalità per cui sono stati istituiti.

### **3. Coordinamento con i fondi di solidarietà bilaterale**

Nel sistema delineato dalla normativa vigente, i fondi di solidarietà bilaterale rappresentano un elemento strutturale nella gestione delle crisi occupazionali, assicurando forme di sostegno al reddito e accompagnando le imprese e i lavoratori nelle fasi di difficoltà.

In particolare, per il settore delle attività professionali, il Fondo di solidarietà bilaterale costituisce un presidio già operativo e radicato.

In questo contesto, richiamando anche quanto detto in precedenza, segnaliamo che esistono già strumenti a disposizione delle parti sociali che dovrebbero essere considerati nel sistema delle transizioni occupazionali.

Le proposte in esame, pur intervenendo sul versante delle politiche attive, non esplicitano un raccordo con questi strumenti, con il rischio di mantenere separati ambiti che nella realtà dovrebbero invece essere integrati.

Le transizioni occupazionali richiedono infatti una presa in carico unitaria, nella quale sostegno al reddito, formazione e servizi di ricollocazione si rafforzino reciprocamente. Un coordinamento esplicito in questa direzione contribuirebbe a rendere più efficace l'intero sistema e a valorizzare il ruolo della bilateralità.

4

#### **4. Licenziamenti individuali e proporzionalità dell'intervento**

Una considerazione specifica merita l'estensione degli obblighi ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, che rappresentano una categoria ampia e non sempre riconducibile a processi di riorganizzazione strutturale.

Sotto questo profilo si segnala un tema di coerenza sistematica: le proposte sono orientate a governare fenomeni collettivi e strutturali - quali ristrutturazioni, delocalizzazioni e transizioni tecnologiche - mentre il licenziamento individuale per GMO è spesso espressione di esigenze organizzative ordinarie dell'impresa.

In tali ipotesi, l'applicazione di strumenti strutturati di ricollocazione rischia di risultare non proporzionata rispetto alla natura dell'evento.

Particolare attenzione merita, inoltre, la fattispecie della sopravvenuta inidoneità alla mansione, che, pur rientrando formalmente nel GMO, non è riconducibile a logiche economiche o produttive, ma a condizioni soggettive del lavoratore accertate nell'ambito della normativa sulla salute e sicurezza.

Per tali ragioni, appare opportuno valutare un'esplicita esclusione di questa fattispecie dall'ambito applicativo delle disposizioni in esame.

#### **5. Governance e integrazione del sistema**

Una riflessione finale riguarda la governance complessiva del sistema delle politiche attive.

Il principale limite oggi non è la carenza di risorse, ma la frammentazione degli strumenti e la difficoltà di coordinamento tra i diversi livelli di intervento.

Sistemi regionali, strumenti nazionali, fondi interprofessionali, enti bilaterali e operatori pubblici e privati operano spesso senza una piena integrazione.

Un esempio concreto è rappresentato dal lavoratore che perde l'occupazione in una regione e cerca opportunità in un'altra, incontrando difficoltà legate alla scarsa interoperabilità dei sistemi informativi.

In questo contesto, appare prioritario rafforzare il dialogo tra tutti i soggetti coinvolti e promuovere una maggiore interoperabilità tra le piattaforme, al fine di costruire un sistema realmente nazionale delle politiche attive.

\*\*\*\*

In conclusione, le proposte in esame rappresentano un passaggio importante nel rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

Affinché possano esprimere pienamente il loro potenziale, riteniamo necessario un ulteriore sforzo di coordinamento e integrazione tra strumenti, valorizzando le risorse già esistenti e rafforzando il ruolo della bilateralità e della contrattazione collettiva.

La priorità non appare quella di introdurre nuovi oneri, ma di utilizzare in modo più efficiente quelli già presenti, costruendo un sistema più coerente, proporzionato ed efficace.

Come Confprofessioni restiamo a disposizione della Commissione per contribuire a questo percorso.