

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2840

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

AIELLO, BARZOTTI, CAROTENUTO, TUCCI

Disposizioni in materia di gestione della transizione occupazionale e di servizi di supporto alla ricollocazione professionale dei lavoratori nei processi di riorganizzazione aziendale o delocalizzazione dell'attività produttiva

Presentata l'11 marzo 2026

ONOREVOLI COLLEGHI ! – La presente proposta di legge si colloca in un contesto economico e occupazionale caratterizzato da profonde trasformazioni strutturali del mercato del lavoro, determinate da processi di transizione tecnologica, ambientale e demografica, nonché dalle conseguenze delle crisi economiche e geopolitiche degli ultimi anni.

Secondo i dati più recenti dell'Istituto nazionale di statistica, nel gennaio 2026 il tasso di disoccupazione in Italia è sceso al 5,1 per cento, il livello più basso dall'inizio delle serie statistiche nel 2004, con un incremento di circa 80.000 occupati nel mese considerato. Tuttavia, tali dati devono essere interpretati con prudenza e inseriti in una più ampia analisi della qualità del-

l'occupazione e delle criticità strutturali del mercato del lavoro italiano.

Infatti, nonostante il miglioramento di alcuni indicatori congiunturali, l'Italia continua a presentare livelli di partecipazione al mercato del lavoro significativamente inferiori alla media europea. Nel 2023 il tasso di occupazione complessivo era pari al 61,5 per cento, quasi nove punti percentuali in meno rispetto alla media dell'Unione europea, che era pari al 70,4 per cento. Ancora più marcate risultano le differenze per quanto concerne occupazione femminile e giovanile: il tasso di occupazione delle donne si attestava al 52,5 per cento, contro il 65,7 per cento della media europea, mentre per i giovani tra 15 e 24 anni era pari al 20,4 per cento, nettamente inferiore al dato europeo del 35,2 per cento.

A tali criticità si aggiunge la persistente debolezza del sistema italiano delle politiche attive del lavoro. Secondo le analisi dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, l'Italia destina alle politiche attive una quota di risorse pari a circa lo 0,22 per cento del prodotto interno lordo, a fronte di una media europea pari allo 0,61 per cento. Si tratta di una delle percentuali più basse tra i Paesi dell'Unione europea e di un dato che evidenzia una storica sottovalutazione degli strumenti di accompagnamento e di riqualificazione dei lavoratori.

Questa debolezza strutturale si riflette in un sistema di servizi per l'impiego che, pur avendo registrato negli ultimi anni importanti progressi, continua a presentare carenze in termini di dotazione di personale, di capacità di presa in carico e di coordinamento tra livello nazionale e regionale. Il quadro europeo evidenzia, inoltre, come il tasso di occupazione italiano resti significativamente inferiore a quello di molte economie avanzate del continente. Nel 2024, ad esempio, il tasso di occupazione nella fascia di età da 20 a 64 anni era pari al 67,1 per cento in Italia, rispetto a una media dell'Unione europea pari al 75,8 per cento.

In questo contesto, appare evidente come il miglioramento congiunturale di alcuni indicatori non possa nascondere la persistente fragilità del sistema italiano di politiche attive e la necessità di una riforma organica volta a rafforzare gli strumenti di accompagnamento alle transizioni occupazionali. Negli ultimi anni il mercato del lavoro è stato profondamente trasformato da tre grandi fattori: la transizione digitale, la transizione ecologica e la trasformazione demografica.

La diffusione delle tecnologie digitali e dei processi di automazione sta determinando una crescente domanda di competenze altamente qualificate, mentre molte mansioni tradizionali risultano progressivamente superate o radicalmente trasformate. Parallelamente, le politiche di transizione ecologica promosse a livello europeo, nell'ambito del Patto verde europeo, di cui alla comunicazione della Commissione

COM(2019) 640 final al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 11 dicembre 2019, recante il *Green Deal* europeo, e dei programmi di decarbonizzazione dell'economia, comportano profonde ristrutturazioni industriali in numerosi settori produttivi, con conseguenti processi di riconversione professionale dei lavoratori.

A tali fenomeni si aggiunge la dinamica demografica del Paese, caratterizzata da un progressivo invecchiamento della popolazione e da una riduzione della popolazione in età lavorativa, che impone una più efficace valorizzazione delle competenze disponibili e una maggiore inclusione nel mercato del lavoro dei giovani, delle donne e dei lavoratori adulti.

In questo scenario, la gestione delle transizioni occupazionali rappresenta una delle principali sfide per le politiche pubbliche del lavoro.

L'Unione europea attribuisce, da tempo, un ruolo centrale alle politiche attive del lavoro nell'ambito della strategia per l'occupazione e della realizzazione del pilastro europeo dei diritti sociali. Tra gli strumenti più rilevanti in questo ambito si ricordano: il Fondo sociale europeo plus (FSE+), principale strumento finanziario per il sostegno all'occupazione e alla formazione; il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), destinato a sostenere i lavoratori colpiti da ristrutturazioni industriali; le raccomandazioni del Consiglio dell'Unione europea relative al rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego e delle politiche di riqualificazione professionale. La Commissione europea ha più volte sottolineato la necessità di rafforzare i sistemi nazionali di politiche attive, in particolare nei Paesi caratterizzati da bassi livelli di partecipazione al mercato del lavoro.

Nel sistema italiano, le politiche del lavoro sono disciplinate da un complesso insieme di norme, che regolano sia gli strumenti di sostegno al reddito sia i servizi di accompagnamento all'occupazione. Tra gli interventi più significativi degli ultimi anni si ricordano la riforma degli ammortizzatori sociali operata con il decreto legislativo

14 settembre 2015, n. 148, la riorganizzazione delle politiche attive del lavoro prevista dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e l'introduzione del Programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Il programma GOL rappresenta uno degli interventi più rilevanti degli ultimi anni nel campo delle politiche attive. Alla data del 31 gennaio 2025, il programma aveva preso in carico oltre 3,2 milioni di lavoratori disoccupati o beneficiari di ammortizzatori sociali, con una significativa presenza di donne, di giovani e di lavoratori adulti. Nonostante questi progressi, persistono tuttavia importanti criticità: la frammentazione territoriale dei servizi, la debole integrazione tra le politiche attive e gli ammortizzatori sociali e la scarsa diffusione di strumenti di formazione continua e di riqualificazione professionale.

Nella scorsa legislatura sono stati promossi importanti interventi volti a rafforzare il sistema delle politiche attive del lavoro e a contrastare la precarietà occupazionale. Tra le principali iniziative si ricordano il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha introdotto il reddito di cittadinanza, primo tentativo organico di integrazione tra politiche di sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, e il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, il cosiddetto «Decreto dignità», volto a contrastare l'abuso dei contratti a termine e a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, nonché l'istituzione del Fondo Nuove Competenze, ai sensi dell'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, destinato a finanziare percorsi di aggiornamento e di riqualificazione professionale dei lavoratori. Queste misure hanno contribuito a rafforzare la capacità del sistema pubblico di intervenire nelle fasi di transizione occupazionale, pur in presenza di limiti strutturali accumulati nel corso di decenni di sottoinvestimento nel settore.

Nonostante l'importanza delle riforme avviate nella precedente legislatura, l'attuale Governo ha progressivamente ridimensionato o modificato alcuni degli strumenti più innovativi introdotti negli anni precedenti, privilegiando un approccio maggiormente orientato agli incentivi alle imprese piuttosto che al rafforzamento strutturale dei servizi pubblici per l'impiego.

In particolare, proprio in questi ultimi anni si è registrata una riduzione dell'ambizione originaria degli strumenti di integrazione tra politiche attive e sostegno al reddito, una frammentazione degli interventi di formazione e di riqualificazione professionale e una scarsa attenzione alla gestione delle crisi aziendali e dei processi di delocalizzazione produttiva. In assenza di un rafforzamento strutturale delle politiche attive, il rischio è quello di tornare a un sistema in cui le politiche del lavoro si limitano a fornire sostegni economici temporanei, senza incidere realmente sulla capacità di ricollocazione dei lavoratori.

La presente proposta di legge ha la finalità di colmare tali lacune mediante un intervento organico volto a rafforzare il sistema delle politiche attive del lavoro e a migliorare la gestione delle transizioni occupazionali. In particolare, la proposta di legge prevede:

- 1) l'introduzione di un patto di transizione occupazionale, volto a garantire una presa in carico tempestiva dei lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendale;
- 2) l'obbligo per le imprese di predisporre un piano aziendale di gestione della transizione occupazionale nei casi di riduzione del personale;
- 3) l'istituzione di un Fondo nazionale per le transizioni occupazionali, destinato a finanziare programmi di formazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori;
- 4) l'introduzione di specifiche misure di responsabilità per le imprese che procedono alla delocalizzazione delle attività produttive;

5) il rafforzamento del sistema informativo nazionale del lavoro e della cooperazione tra servizi pubblici per l'impiego e sistemi regionali.

Il rafforzamento delle politiche attive del lavoro rappresenta una condizione essenziale per garantire la sostenibilità economica e sociale del Paese. In un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni tecnologiche e produttive, la capacità delle istituzioni di accompagnare i lavoratori nei processi di transizione occupazionale costituisce uno degli elementi fondamentali per promuovere uno sviluppo inclusivo e sostenibile.

La presente proposta di legge si inserisce in questa prospettiva, proponendo un modello di politiche del lavoro fondato sulla centralità dei servizi pubblici per l'impiego, sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori e sulla responsabilità sociale delle imprese nei processi di ristrutturazione produttiva.

Si tratta di un intervento coerente con le migliori pratiche europee e con le esperienze più avanzate sviluppate negli ultimi anni nel nostro Paese, che intende rafforzare il ruolo dello Stato nella promozione dell'occupazione e nella tutela dei lavoratori nelle fasi di cambiamento economico e industriale.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Finalità e principi)

1. La presente legge introduce misure finalizzate a rafforzare le politiche attive del lavoro e a garantire la continuità occupazionale dei lavoratori coinvolti in processi di transizione occupazionale derivanti da crisi aziendali, da riorganizzazioni produttive o da trasformazioni tecnologiche e ambientali.

2. Le disposizioni della presente legge sono attuate nel rispetto dei seguenti principi:

a) la centralità dei servizi pubblici per l'impiego;

b) l'integrazione tra politiche attive e gli strumenti di sostegno al reddito;

c) il diritto del lavoratore alla formazione continua e alla riqualificazione professionale;

d) la responsabilità sociale delle imprese nei processi di riorganizzazione e di delocalizzazione;

e) il coordinamento tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nell'ambito delle politiche del lavoro.

3. Le disposizioni della presente legge si applicano in coerenza con gli interventi previsti nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza e dei programmi nazionali e dell'Unione europea destinati al rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

Art. 2.

(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge si applicano le seguenti definizioni:

a) « transizione occupazionale »: la condizione del lavoratore che, a seguito di

licenziamento, di cessazione di attività aziendale, di riorganizzazione produttiva o di riduzione dell'orario di lavoro con intervento di integrazione salariale straordinaria, necessita di percorsi di riqualificazione o di ricollocazione;

b) «servizi pubblici per l'impiego»: i centri per l'impiego e le strutture regionali competenti in materia di politiche attive del lavoro, di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;

c) «patto di transizione occupazionale»: l'accordo personalizzato tra il lavoratore e il servizio pubblico per l'impiego finalizzato alla definizione di un percorso di orientamento, di formazione e di ricollocazione;

d) «piano aziendale di gestione della transizione»: il documento predisposto dal datore di lavoro nei casi di riorganizzazione o di riduzione del personale volto a definire le misure di accompagnamento del lavoratore alla sua ricollocazione lavorativa.

Art. 3.

(Attivazione del patto di transizione occupazionale)

1. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, di licenziamento collettivo, di cessazione o di delocalizzazione dell'attività produttiva, di accesso a trattamenti di integrazione salariale straordinaria per crisi o per riorganizzazione aziendale, i lavoratori coinvolti sono presi in carico dai servizi pubblici per l'impiego competenti e le imprese, con almeno quindici dipendenti, sono tenute a garantire, in favore dei lavoratori coinvolti, l'accesso al servizio di supporto alla ricollocazione professionale ai sensi della normativa vigente in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive del lavoro.

2. Nei casi di cui al comma 1, entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dall'avvio della procedura di riduzione del personale, il servizio pubblico per l'impiego competente con-

voca il lavoratore per la sottoscrizione del patto di transizione occupazionale.

3. Il patto di cui al comma 2 contiene:

- a) il bilancio delle competenze;
- b) la definizione di un progetto individuale di ricollocazione;
- c) la previsione dell'accesso prioritario ai percorsi di formazione o di riqualificazione professionale;
- d) l'indicazione dei servizi di accompagnamento al lavoro e per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative, sono stabiliti, tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, gli elementi essenziali del patto di transizione occupazionale di cui al comma 1.

Art. 4.

(Piano aziendale di gestione della transizione occupazionale)

1. Le imprese con almeno trenta dipendenti che avviano procedure di riduzione del personale sono tenute a presentare, nell'ambito delle procedure di informazione e di consultazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, un piano aziendale di gestione della transizione occupazionale.

2. Il piano di cui al comma 1 individua:

- a) il numero e i profili professionali dei lavoratori coinvolti;
- b) le misure di ricollocazione interna dei lavoratori;
- c) le iniziative di formazione e di riqualificazione dei lavoratori;
- d) le eventuali misure di incentivazione all'esodo volontario dei lavoratori;

e) il contributo finanziario dell'impresa ai percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

3. Il piano di cui al comma 1 è presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni competenti per territorio ai fini del monitoraggio e della verifica dell'attuazione delle misure previste.

4. Con il decreto di cui all'articolo 3, comma 4, sono stabiliti altresì gli elementi costitutivi del piano aziendale di gestione della transizione di cui al comma 1.

Art. 5.

(Fondo nazionale per le transizioni occupazionali)

1. È istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il « Fondo nazionale per le transizioni occupazionali ».

2. Il Fondo di cui al comma 1 finanzia:

a) programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori;

b) servizi di accompagnamento al lavoro;

c) incentivi alle imprese che assumono lavoratori provenienti da situazioni di crisi aziendale di cui all'articolo 8;

d) progetti territoriali di riconversione produttiva e occupazionale.

3. Per l'anno 2027 la dotazione del Fondo di cui al comma 1 è di 100 milioni di euro. A decorrere dall'anno 2028 è di 100 milioni di euro incrementati dai contributi delle imprese di cui all'articolo 6 e dai fondi dell'Unione europea destinati alle politiche attive del lavoro individuati con il decreto di cui al comma 4.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della pre-

sente legge, sono stabiliti le modalità operative del Fondo di cui al comma 1 e i criteri per l'assegnazione dei finanziamenti di cui al comma 3.

Art. 6.

*(Contributo delle imprese nei casi
di delocalizzazione)*

1. Le imprese con più di trenta dipendenti che cessano l'attività produttiva nel territorio nazionale trasferendola all'estero sono tenute a versare al Fondo di cui all'articolo 5 un contributo pari almeno a sei mensilità della retribuzione media dei lavoratori interessati.

2. Il contributo di cui al comma 1 è destinato esclusivamente al finanziamento dei percorsi di ricollocazione e di riqualificazione dei lavoratori interessati.

Art. 7.

(Diritto alla formazione dei lavoratori interessati da processi di transizione occupazionale)

1. Ai lavoratori interessati da processi di transizione occupazionale è riconosciuto il diritto ad accedere a percorsi di formazione professionale finanziati con le risorse del Fondo di cui all'articolo 5.

2. I percorsi formativi di cui al comma 1 sono definiti in coerenza con i fabbisogni professionali territoriali, con i processi di transizione digitale ed ecologica nonché con i programmi nazionali e dell'Unione europea sullo sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Art. 8.

(Incentivi alla ricollocazione)

1. Le imprese che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, lavoratori interessati da crisi aziendali sono esonerate, per un periodo massimo di ventiquattro mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro eventualmente cessato, dal versamento del

50 per cento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi da versare all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro annui.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono concessi ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « *de minimis* ».

3. Con il decreto di cui all'articolo 5, comma 4, sono stabilite le modalità di accesso agli incentivi di cui al comma 1.

Art. 9.

(Sistema informativo nazionale del lavoro)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le disposizioni necessarie per il potenziamento e l'ampliamento del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL, di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, mediante l'integrazione tra i dati dei servizi per l'impiego, i sistemi informativi regionali e le banche di dati relative ai percorsi di formazione dei lavoratori, nonché l'inserimento obbligatorio delle aziende e dei lavoratori di cui alla presente legge nell'ambito del medesimo SIISL.

Art. 10.

(Monitoraggio e valutazione)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali presenta alle Camere una relazione annuale sullo stato di attuazione delle disposizioni della presente legge.

2. La relazione di cui al comma 1 contiene i dati relativi al numero dei lavoratori presi in carico, ai tassi di ricollocazione degli stessi e all'efficacia dei percorsi formativi dei lavoratori.

Art. 11.

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 5 della presente legge, pari a 100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a*), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.



19PDL0187030