



Disposizioni in materia di obbligatorietà dell'utilizzo dei 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

A.C. 2733

Dossier n° 571 - Schede di lettura
23 febbraio 2026

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2733
Titolo:	Disposizioni in materia di obbligatorietà dell'utilizzo dei 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
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Rizzetto
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	3
Date:	
presentazione:	9 dicembre 2025
assegnazione:	16 gennaio 2026
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), V, X, XIV e Commissione parlamentare per le questioni regionali

Premessa

La proposta di legge in oggetto, [C. 2733](#) – che si compone di tre articoli - reca misure volte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, al fine di **garantire ai lavoratori interessati da processi di risoluzione del rapporto di lavoro un percorso di ricollocazione professionale**.

Tale obiettivo viene perseguito dalla presente pdl attraverso la configurazione di un obbligo, in capo alle imprese con almeno trenta dipendenti, di attivare servizi qualificati di supporto alla ricollocazione professionale in favore dei lavoratori coinvolti da procedure che comportano una risoluzione del rapporto di lavoro. Al finanziamento di tali servizi, erogati da soggetti autorizzati, concorrono, in misure diverse, il datore di lavoro, la quota di cofinanziamento nazionale del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG) e i fondi interprofessionali.

Contenuto

Art. 1 - Disposizioni in materia di ricollocazione professionale

Come anticipato, la pdl in esame configura in capo alle **imprese con almeno trenta dipendenti l'obbligo** di garantire l'accesso a un **servizio di supporto alla ricollocazione professionale** ai lavoratori coinvolti da procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo – ossia determinato da ragioni economiche, inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, ai sensi dell'art. 3 della L. 604/1966 richiamato dalla presente pdl - nonché da processi di riorganizzazione aziendale e di delocalizzazione produttiva che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e da processi di riorganizzazione aziendale determinati da transizioni digitali, tecnologiche o ambientali (**articolo 1, comma 1**).

Servizio di
supporto alla

Sul punto, poiché il successivo comma 3 prevede che tali servizi di supporto siano finanziati in via prevalente con le risorse del FEG, poiché il Fondo, nel suo assetto attuale, è una misura a carattere emergenziale volta ad agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori dell'UE dipendenti o autonomi che hanno già perso il lavoro a seguito di rilevanti processi di ristrutturazione aziendale *si valuti l'opportunità di specificare se anche per i processi di riorganizzazione aziendale determinati da transizioni digitali, tecnologiche o ambientali a cui fa riferimento il presente articolo 1, comma 1, il servizio di supporto intervenga nel momento in cui vi è la risoluzione del rapporto di lavoro, così come previsto per le altre ipotesi di riorganizzazione aziendale contemplati dal medesimo articolo 1, comma 1.*

ricollocazione
professionale

Come specificato dalla pdl, per supporto alla ricollocazione professionale deve intendersi, ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. d), del D.Lgs. 276/2003, l'attività effettuata su incarico dell'organizzazione committente, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività. Stante il rimando del presente articolo 1 alle disposizioni del D.Lgs. 276/2003 - che per espressa previsione dell'art. 1, c. 2, ivi contenuto non si applicano alle pubbliche amministrazioni e al loro personale - l'ambito di applicazione della presente pdl sembrerebbe essere quello delle sole imprese private. Non essendo comunque espressamente previsto dalla pdl in esame che tale sia l'ambito di applicazione, *si valuti l'opportunità di specificare se essa si applichi anche alle imprese pubbliche che rispettano il suddetto requisito dimensionale.*

I servizi per la ricollocazione professionale:

- sono **erogati da agenzie per il lavoro** autorizzate all'attività di intermediazione attraverso l'inserimento in apposito albo, ai sensi della normativa vigente (di cui all'art. 4 del D.Lgs. 276/2003), specializzate nel supporto alla ricollocazione professionale e in possesso della autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di cui al citato art. 4 del D.Lgs. 276/2003), secondo specifici indicatori di prestazione da stabilire mediante successivo decreto ministeriale, di cui al comma 8 dell'articolo 1 della presente pdl (v. *infra*) (**comma 2**). Dal punto di vista della formulazione del testo, *sarebbe opportuno che l'articolo 1, comma 2, della pdl rimandi non al comma 6 del medesimo articolo 1, ma al comma 8, che è il comma che rinvia ad un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative delle misure di cui al presente articolo 1.* Tali agenzie per il lavoro, soggetti privati, collaborano con i centri per l'impiego, strutture pubbliche, al fine di garantire l'efficacia e la tracciabilità dei percorsi di supporto alla ricollocazione professionale (**comma 7**);
- sono **finanziati** per il 20 per cento dal datore di lavoro e per l'80 per cento mediante l'accesso:
 - in via prioritaria, alla quota di cofinanziamento nazionale del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG), di cui al regolamento (UE) 2021/691 (**comma 2**).
 - in via sussidiaria, ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua dei soggetti disoccupati o inoccupati, istituiti per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato (ai sensi dell'art. 118 della L. 388/2000) (**comma 3**).

Erogazione

Finanziamento

Inoltre, attraverso una modifica all'art. 1, c. 228, della L. 234/2021, i suddetti servizi per la ricollocazione professionale di cui trattasi sono inseriti tra le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego da inserire nel piano che deve essere presentato dai datori di lavoro che occupano in media almeno 250 dipendenti e che intendano procedere al licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, al fine di limitare le ricadute occupazionali. Viene altresì specificato che tali azioni sono finanziabili non solo attraverso i fondi interprofessionali, come attualmente previsto, ma anche ricorrendo al FEG (**comma 4**). Sul punto, *si valuti l'opportunità di verificare la possibilità del ricorso alle risorse del FEG*, poiché tale Fondo, nel suo assetto attuale - come già sopra ricordato - è una misura a carattere emergenziale volta ad agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori dell'UE dipendenti o autonomi che hanno già perso il lavoro a seguito di rilevanti processi di ristrutturazione aziendale.

La pdl prevede inoltre che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali:

- previa intesa in sede di Conferenza Stato-regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, stabilisce le modalità di stipulazione di specifici **accordi territoriali volti ad assicurare l'attuazione uniforme ed efficace dei servizi di supporto alla**

ricollocazione professionale nel territorio nazionale, garantendo l'erogazione delle misure attraverso le modalità operative più efficienti e con il coinvolgimento delle strutture regionali competenti (**comma 5**);

Accordi
territoriali

- attiva la procedura di **accesso al FEG**, qualora ricorrano i presupposti stabiliti dal regolamento (UE) 2021/691, anche avvalendosi del supporto tecnico degli organismi accreditati ai servizi per il lavoro. A tale scopo si prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, di una **Unità tecnica FEG**, con funzioni di supporto istruttorio, di coordinamento e di interlocuzione con la Commissione europea in relazione all'utilizzo del FEG, composta da funzionari della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione del citato Ministero, può avvalersi, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, delle competenze messe a disposizione dagli organismi di cui al primo periodo (**comma 6**);
- entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, adotta un **decreto** con cui sono stabilite (**comma 8**);
 - le modalità attuative delle misure di cui al presente articolo 1, anche in coordinamento con le politiche attive del lavoro previste dal D.L. 48/2023 che reca la disciplina dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro;
 - la trasmissione alle regioni competenti dei dati necessari all'attivazione delle procedure di accesso al FEG;
 - le modalità di raccolta, di trasmissione e di certificazione dei dati relativi ai beneficiari, incluse le procedure per il trasferimento delle informazioni dai centri per l'impiego alle agenzie, nonché la certificazione delle offerte di lavoro ricevute dai beneficiari, ai fini dell'eventuale cessazione dei servizi di supporto alla ricollocazione professionale;
 - le sanzioni applicabili ai datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi previsti.

Accesso al FEG

Modalità
attuative

Art. 2 - Cessazione dell'erogazione dei servizi di supporto alla ricollocazione professionale

L'articolo 2, al comma 1, prevede che i lavoratori beneficiari dei servizi di supporto alla ricollocazione professionale di cui all'articolo 1 possono rifiutare fino a **due offerte di lavoro** considerate **congrue**, secondo i criteri stabiliti dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 aprile 2018.

Offerta di lavoro
congrua

Si ricorda che il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 aprile 2018 è stato adottato in attuazione dell'art. 25 del decreto legislativo 150/2015, che prevedeva che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvedesse alla definizione di offerta di lavoro congrua, ai fini dell'erogazione di prestazioni di sostegno al reddito, sulla base dei seguenti principi: coerenza con le esperienze e le competenze maturate; distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; durata della disoccupazione; retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente.

Tale decreto ministeriale ha, dunque, ha definito l'offerta come congrua, se (il criterio si applica in modo meno stringente dopo sei e dodici mesi);:

- la sede di lavoro è localizzata entro:
 - 50 chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile nel limite temporale massimo di 80 minuti con i mezzi pubblici (entro i primi 6 mesi);
 - entro 80 chilometri di distanza dalla residenza o comunque raggiungibile nel limite temporale massimo di cento minuti con i mezzi pubblici (dopo i 6 mesi).
- la retribuzione è superiore del 20 per cento dell'indennità percepita;
- vi è coerenza con i profili professionali, con specifiche differenze a seconda se si tratti di offerta entro o dopo i 6 mesi o dopo i 12 mesi.

Si osserva, quindi, che il meccanismo di condizionalità del rifiuto di offerte congrue è già previsto per i beneficiari di NaSpi e DIS-COLL. Si ricorda infatti che ai sensi dell'art. 21, c. 7, lett. d), del medesimo D.Lgs. 150 del 2015, i beneficiari di tali trattamenti decadono dal beneficio e dallo stato di disoccupazione in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, **di un'offerta di lavoro congrua** come definita dall'art. 25 del medesimo decreto legislativo (e, dunque, dal citato DM 10 aprile 2018).

Si ricorda, infine, che un analogo sistema di condizionalità è stato poi previsto per i beneficiari dell'ADI (art. 9, D.L. 48/2023).

Il **comma 2** prevede che, al terzo rifiuto di una offerta congrua, certificato dai centri per l'impiego secondo le modalità che saranno definite con il decreto ministeriale di cui al precedente articolo 1, comma 8, lettera a) (cfr. *supra*), cessi per i lavoratori beneficiari l'erogazione dei servizi di supporto alla ricollocazione professionale di cui al medesimo articolo 1.

Art. 3 - Disposizioni finanziarie

L'**articolo 3** prevede che agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede a valere sulle risorse del FEG e dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Si valuti l'opportunità di procedere alla quantificazione degli oneri derivanti dall'applicazione della pdl in commento.

Si ricorda che il suddetto articolo 118, comma 1, stabilisce che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti. Tra le finalità di tali fondi vi è anche la promozione dei percorsi formativi o di riqualificazione professionale per i soggetti disoccupati o inoccupati. Si ricorda che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi paritetici che finanziano la formazione dei dipendenti delle aziende aderenti, utilizzando lo 0,30 per cento del contributo INPS versato dalle imprese.

Per quanto riguarda la previsione di una copertura a valere sulle risorse del FEG, come già detto, *si valuti l'opportunità di verificare la possibilità del ricorso a tali risorse*, poiché questo Fondo, nel suo assetto attuale, è una misura a carattere emergenziale volta ad agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori dell'UE dipendenti o autonomi che hanno già perso il lavoro.

Profili di diritto dell'Unione europea (a cura del Servizio per i rapporti con l'Unione europea della Camera dei deputati)

La proposta di legge in esame s'inserisce nel quadro delle **politiche attive del lavoro e della gestione delle transizioni occupazionali**, ambito nel quale **l'Unione europea esercita competenze di sostegno e coordinamento**, ferma restando la competenza primaria degli Stati membri in materia di organizzazione dei servizi per l'impiego.

Taluni profili rilevano anche alla luce del diritto dell'Unione, con particolare riferimento al [regolamento \(UE\) 2021/691](#) istitutivo del **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG)**, alla libertà di stabilimento e alla disciplina dei servizi nel mercato interno.

1. Il FEG

Il Fondo **è uno strumento finanziario dell'Unione europea volto a sostenere i lavoratori che perdono l'occupazione** a seguito di rilevanti processi di ristrutturazione aziendale riconducibili alla globalizzazione, a cambiamenti strutturali del commercio internazionale o a crisi economiche e transizioni sistemiche.

Il FEG cofinanzia **misure personalizzate di politica attiva del lavoro** (formazione, riqualificazione, orientamento e assistenza alla ricollocazione), attivate su richiesta dello Stato membro interessato, **previa approvazione della Commissione europea** e nel rispetto di specifici criteri di ammissibilità.

Di regola, il FEG può essere attivato in caso di licenziamento di più di 200 lavoratori impiegati presso un'unica impresa (compresi i fornitori e produttori a valle). Dispone di un bilancio annuale di 210 milioni di euro per il periodo 2021-2027 e può finanziare dal 60% all'85% del costo di progetti destinati ad aiutare i lavoratori in esubero a trovare un altro impiego o avviare una propria attività. I casi che prevedono un intervento del FEG vengono gestiti ed attuati dalle amministrazioni nazionali e regionali. Ogni progetto ha una durata di 2 anni.

2. Utilizzo del Fondo

La proposta di legge in esame prevede il **finanziamento prioritario** dei servizi di supporto alla ricollocazione mediante la **quota di cofinanziamento nazionale del FEG**, ai sensi del regolamento (UE) 2021/691.

Il regolamento disciplina in modo puntuale le condizioni di ammissibilità, le soglie di intervento, le categorie di lavoratori beneficiari e le tipologie di misure finanziabili. L'attivazione del FEG resta subordinata alla ricorrenza dei presupposti previsti dal regolamento e alla presentazione di una specifica domanda alla Commissione europea.

La previsione di un obbligo generalizzato di attivazione dei servizi di ricollocazione nei casi indicati dalla proposta di legge in esame dovrà coordinarsi con i criteri di ammissibilità e con le procedure previste dal regolamento europeo, evitando automatismi che prescindano dalle condizioni stabilite a livello di Unione europea.

3. Proposte legislative dell'UE in corso d'esame

Si segnala al riguardo la [proposta di regolamento COM\(2025\)140](#) che modifica il regolamento (UE) 2021/691 per quanto riguarda il sostegno ai lavoratori la cui espulsione dal lavoro sia imminente in imprese in fase di ristrutturazione - COM(2025)140.

La proposta, attualmente in fase di negoziazione tra Parlamento europeo e Consiglio, è volta quindi ad ampliare l'ambito di applicazione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro ("FEG") - attualmente rivolta ai lavoratori dell'UE dipendenti o autonomi che hanno perso il lavoro a seguito di ristrutturazioni aziendali per agevolare il loro reinserimento nel mercato del lavoro - includendo anche "il lavoratore la cui espulsione dal lavoro è imminente", vale a dire un lavoratore, indipendentemente dal tipo o dalla durata del suo rapporto di lavoro, il cui contratto o rapporto di lavoro dovrebbe concludersi per collocamento in esubero a partire dalla data in cui il datore di lavoro notifica per iscritto all'autorità pubblica competente il progetto di licenziamento collettivo.

Per ulteriori approfondimenti sul merito della proposta si rinvia al [dossier](#) predisposto dal Servizio RUE.

La proposta è stata esaminata ai fini della **verifica di conformità al principio di sussidiarietà** dalla Commissione XIV Politiche dell'UE, che il 28 maggio ha approvato un [documento](#) recante una valutazione conforme.

Inoltre, l'XI Commissione Lavoro pubblico e privato ha approvato, ai sensi dell'art. 127 del Regolamento, un [documento](#) recante una **valutazione favorevole con osservazioni sulla proposta**.

In particolare, pur condividendo l'impostazione generale della proposta, la Commissione ha formulato osservazioni volte: a precisare la **nozione di "imminenza" del licenziamento**, ritenuta eccessivamente generica; a includere tra le **misure finanziabili anche azioni di ricollocamento collettivo (outplacement)**; a **ridurre la soglia di accesso al Fondo per favorire i lavoratori delle PMI**; a rafforzare il coordinamento del FEG con altri strumenti europei, in particolare il **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)**; a semplificare le procedure di accesso e mobilitazione; nonché a consentire che il **cofinanziamento nazionale possa essere integralmente garantito dallo Stato membro**, anche attraverso strumenti di protezione sociale già esistenti.

Principali misure vigenti per i lavoratori in caso di crisi o riorganizzazione aziendale

In base alla normativa vigente (di cui al D.Lgs. 148/2015), nei casi di crisi o di riorganizzazione aziendale, i datori di lavoro di imprese aventi determinati requisiti dimensionali possono ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinario per la gestione dei rapporti di lavoro, che può essere richiesta da tutti i datori di lavoro che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti e che non aderiscono ad alcun Fondo di solidarietà bilaterale (e che dunque rientrano nelle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS) che eroga l'assegno ordinario). Si prescinde dal numero di dipendenti per le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e per i partiti e i movimenti politici.

Per quel che interessa in questa sede, si ricorda l'obbligo di formazione in capo ai lavoratori beneficiari di CIGS, anche a carico dei fondi di solidarietà.

Tali lavoratori devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione (anche mediante fondi paritetici interprofessionali), allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo ai progetti formativi o di riqualificazione in oggetto, che devono sviluppare competenze finalizzate ad agevolare il riassorbimento nella realtà aziendale di provenienza o ad incrementare l'occupabilità del lavoratore, comporta l'irrogazione di sanzioni. In particolare:

- la mancata partecipazione nella misura compresa tra il 25% ed il 50% delle ore complessive comporta la decurtazione di un terzo delle mensilità del trattamento di CIGS;
- la mancata partecipazione nella misura compresa tra il 50% ed l'80% delle ore complessive comporta la decurtazione della metà delle mensilità del trattamento di CIGS;
- la mancata partecipazione in misura superiore all'80% delle ore complessive comporta la decadenza dal trattamento di CIGS.

Si ricorda, inoltre, che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie o delle prestazioni a carico dei Fondi di solidarietà accedono al Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), intervento previsto nell'ambito del PNRR con la finalità di introdurre un'ampia riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, nonché definendo, in stretto coordinamento con le Regioni, livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili.