



**Proposta di legge 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
(AC 2733)**

e

**Proposta di legge 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
(AC 2840)**

**XI Commissione Lavoro
Camera dei Deputati**

Aprile 2026



1. Premessa

Enzima12 è un gruppo integrato di servizi per il capitale umano. Opera nei settori della formazione e del lavoro, dello sviluppo delle competenze, dei processi di trasformazione organizzativa e produttiva delle imprese, nonché nella progettazione di soluzioni innovative in ambito *edtech* e *hrtech*.

Enzima12 promuove, inoltre, l'**Osservatorio Proxima**, una piattaforma di analisi, dialogo e proposta che nasce per leggere in profondità le trasformazioni del lavoro. L'Osservatorio favorisce una visione integrata tra imprese, istituzioni, professionisti e formatori, generando conoscenza utile a orientare politiche, strategie e innovazione.

Attraverso un'attenta attività di analisi e sintesi, l'Osservatorio elabora ogni anno due report di settore - "**Formazione e Lavoro**" ed "**EdTech**" - volti a restituire un quadro strutturato e aggiornato sulle dinamiche che caratterizzano il mondo della formazione, del lavoro e dell'Educational Technology in Italia.

2. Considerazioni

Le proposte di legge in esame affrontano un tema centrale del mercato del lavoro contemporaneo: la necessità di accompagnare i lavoratori nei processi di transizione professionale derivanti da licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, riorganizzazioni aziendali, crisi produttive e delocalizzazioni.

In tale contesto, appare sempre meno sufficiente una logica esclusivamente protettiva del reddito, mentre assume rilievo crescente la dimensione della **tutela e del rafforzamento delle competenze professionali**.

Le politiche attive del lavoro evidenziano, infatti, alcuni limiti strutturali: intervengono spesso in fase tardiva, quando il lavoratore è già fuori dal mercato e risultano, talvolta, disallineate rispetto ai reali fabbisogni dei processi produttivi. È necessario quindi un nuovo **modello di intervento anticipatorio e integrato**, capace di operare all'interno dei processi di trasformazione delle imprese, per prevenire l'obsolescenza delle competenze e favorire percorsi di riqualificazione tempestivi.

In questa prospettiva, le politiche del lavoro evolvono da strumenti prevalentemente "passivi" a **politiche di transizione e riqualificazione**. Le sole misure di sostegno al reddito, come la cassa integrazione, risultano sempre meno adeguate a fronte di un contesto caratterizzato da trasformazioni continue, discontinuità produttive e innovazioni tecnologiche che incidono in modo strutturale sull'organizzazione del lavoro.

Ne consegue la necessità di un cambio di paradigma: **dalla logica riparativa a una logica preventiva delle transizioni occupazionali**. Tale approccio richiede che gli strumenti di politica attiva operino il più possibile all'interno dei processi di trasformazione aziendale, e non soltanto nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. L'obiettivo deve essere quello di prevenire l'obsolescenza delle competenze, attraverso percorsi di riqualificazione tempestivi che, peraltro, generano benefici anche per le imprese, soprattutto in un contesto caratterizzato da crescente difficoltà di reperimento di manodopera qualificata.

In tale quadro, il rischio principale non è soltanto la perdita del posto di lavoro, ma la **perdita di valore economico delle competenze**. Un lavoratore che esce da un processo produttivo senza aggiornamento o riqualificazione rappresenta non solo una maggiore fragilità individuale, ma anche una riduzione del capitale umano complessivo del sistema Paese.

L'Italia presenta, su questo fronte, un ritardo significativo. Secondo i dati OCSE, la **partecipazione degli adulti alla formazione continua** riguarda circa un adulto su cinque, mentre solo sei imprese su dieci con almeno dieci addetti investono in formazione, contro una media europea prossima a otto su dieci.

Alla luce di tali considerazioni, entrambe le proposte di legge in esame colgono l'esigenza di superare un modello di ricollocazione lasciato all'improvvisazione e attivato solo in fase post-licenziamento.

La **proposta AC 2733 Rizzetto** è maggiormente focalizzata e immediatamente operativa, in quanto prevede l'attivazione di servizi di supporto alla ricollocazione e valorizza il ruolo delle agenzie per il lavoro autorizzate come strumento di presa in carico rapida del lavoratore.

La **proposta AC 2840 Aiello**, introduce un impianto più articolato e strutturale, prevedendo un patto di transizione occupazionale, un piano aziendale di gestione della transizione, un fondo dedicato, incentivi alla ricollocazione e un rafforzamento dell'infrastruttura informativa pubblica.

Due visioni potenzialmente complementari, nella prospettiva di un sistema integrato capace di combinare interventi immediati e governance strutturata delle transizioni.

3. Il ruolo dei fondi interprofessionali e il tema delle risorse

Nella proposta AC 2733 Rizzetto assume particolare rilievo il riferimento ai **fondi paritetici interprofessionali**, una delle migliori esperienze del sistema italiano in materia di formazione continua capaci di intercettare i fabbisogni formativi e con una comprovata efficacia nei processi di *upskilling* e *reskilling*.

Tuttavia, il rafforzamento del ruolo dei Fondi deve essere accompagnato da un adeguato sostegno finanziario. In tale prospettiva, si evidenzia l'esigenza di un **ripristino integrale del contributo per la disoccupazione involontaria dello 0,30%**, nella sua misura originaria, al fine di evitare una contraddizione tra ampliamento delle responsabilità e riduzione delle risorse disponibili.

Su questo punto emerge una criticità strutturale che il legislatore non può trascurare.

A partire dalla Legge di Stabilità 2015 (Legge 190/2014, art. 1, commi 722 e seguenti) è stato introdotto un **prelievo forzoso sulle risorse dei fondi interprofessionali**: un meccanismo che ha sottratto, e continua a sottrarre, quote significative delle risorse accantonate dai fondi, riversandole nelle casse dell'INPS per esigenze di bilancio estranee alle finalità della formazione continua. Nei successivi provvedimenti di bilancio, tale prelievo è stato reiterato e consolidato, trasformandosi di fatto in una forma di decurtazione strutturale delle risorse dei fondi, con effetti cumulativi che hanno progressivamente eroso la capacità programmatica e operativa dell'intero sistema. Le somme complessivamente drenate attraverso questo meccanismo ammontano, nel tempo, a centinaia di milioni di euro.

Tale impostazione si pone in evidente contraddizione con l'obiettivo di rafforzare le politiche attive del lavoro e la formazione continua: ampliare le responsabilità attribuite ai fondi senza ripristinare le risorse disponibili equivale infatti a introdurre **obblighi normativi privi di adeguata copertura effettiva**.

In questa prospettiva, appare necessario **ripristinare integralmente il contributo dello 0,30% nella sua misura originaria**, che rappresenta la principale fonte di finanziamento dei fondi interprofessionali, e parallelamente disporre la **cessazione definitiva del meccanismo del prelievo forzoso**, accompagnandola con garanzie normative idonee a impedire future decurtazioni delle risorse destinate alla formazione. Solo in questo modo sarà possibile assicurare piena coerenza tra l'impianto normativo proposto e le condizioni concrete della sua attuazione.

4. L'impatto dell'intelligenza artificiale

Ulteriore elemento di attenzione riguarda l'impatto dell'**intelligenza artificiale**, che sta progressivamente modificando non solo le singole professioni, ma il contenuto trasversale della quasi totalità dei lavori, manuali e cognitivi.



In tale scenario, le politiche di ricollocazione non possono limitarsi al semplice incontro tra domanda e offerta, ma devono integrare strumenti di *assessment* delle competenze, formazione mirata, aggiornamento rapido e alfabetizzazione all'utilizzo delle nuove tecnologie.

5. Alcune indicazioni per il legislatore

Alla luce di quanto sopra, si ritiene opportuno che il legislatore orienti l'intervento lungo tre direttrici principali:

- affermare che **il diritto alla transizione deve essere attivato nella fase antecedente all'espulsione dal mercato del lavoro**, rafforzando la dimensione preventiva delle politiche
- garantire un adeguato finanziamento della formazione continua, anche attraverso il **ripristino dello 0,30%**, quale condizione necessaria per l'effettività delle politiche attive;
- introdurre **sistemi di monitoraggio basati su indicatori di esito**, quali il tasso di ricollocazione a sei e dodici mesi, la qualità del nuovo impiego, la coerenza tra formazione ricevuta e reinserimento professionale e la quota di lavoratori effettivamente riqualificati.