

**AGGIORNAMENTI SUL JOBS ACT:**

**Il D. Lgs. n. 80/2015 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**  
**Il D. Lgs. n. 150/2015 sui servizi per il lavoro e le politiche attive**

A cura di  
Studio Legale FAVA&ASSOCIATI

# **Il D. Lgs. n. 80/2015 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

In vigore dal 25 giugno 2015

*«Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro»  
volte ad estendere alcuni diritti collegabili alla maternità, ovvero ad  
altre fattispecie degne di tutela, relativamente alla durata (modifiche  
al congedo di maternità e al congedo parentale) e ai requisiti  
soggettivi e/o oggettivi di applicazione (estensioni ai diritti collegati  
alle adozioni e agli affidamenti e alle vittime di violenza ovvero le  
agevolazioni al telelavoro)*

# **Il D. Lgs. n. 80/2015 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

✓ non modifica in modo strutturale l'intero impianto della normativa di tutela della maternità e della paternità così come rivista dalla legge n. 53/2000 e dal successivo T.U. (D.Lgs. n. 151/2001)

✓ Si basa sui seguenti quattro pilastri:

1. congedo di maternità e di paternità
2. congedo parentale
3. riposi giornalieri
4. congedo per malattia del bambino

# Novità: Congedo di maternità

**Congedo di maternità:** principalmente disciplinato dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede, fatta salva la possibilità di usufruire di un congedo flessibili ex art. 20 T.U. (c.d. 1 + 4), il **divieto assoluto di adibire le donne al lavoro:**

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto
- durante i tre mesi dopo il parto

•**In caso di parto prematuro:**

Il D.Lgs. n. 80/2015 interviene modificando la lettera d) dell'art. 16 del T.U. specificando che: *«durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi».*

# Novità: Rinvio e sospensione del congedo di maternità

«In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino».

In sostanza

Anche in caso di adozione o affidamento

mentre il neonato è ricoverato in una struttura pubblica, la madre riprende l'attività lavorativa e una volta dimesso dall'ospedale il figlio la madre riprenderà il congedo sospeso.

**non si determina un'estensione del periodo di congedo di maternità ma solo uno slittamento nella fruizione**

*N.B. tale diritto, esercitabile una sola volta per ogni figlio, può essere esercitato, e pertanto rientra tra i diritti c.d. potestativi, subordinatamente «alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa*

# Novità: Indennità di maternità ai sensi dell'art. 24 del T.U., come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 80/2015

L'indennità di maternità è corrisposta:

✓ anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro in periodo tutelato dovuto a licenziamento per giusta causa della lavoratrice.

*In sostanza*

Si estende la tutela indennitaria privilegiando il diritto costituzionale alla salute e all'assistenza alle madri lavoratrici (ex art. 32 e 37 Cost.) anche a dispetto di una grave colpa della lavoratrice costituente giusta causa di licenziamento.

✓ Resta non indennizzabile, tra le cause in cui non si applica il divieto di licenziamento, il solo caso dell'esito negativo della prova (lett. d).

**N.B. In materia di dimissioni in periodo tutelato, alla luce della necessaria convalida presso la DTL entro i tre anni di vita del bambino, l'art. 12 del d.lgs. 80/2015, seguendo l'orientamento del Ministero del Lavoro espresso negli interpelli 6/2013 e 28/2014, e in modifica all'art. 55 del T.U., precisa che le dimissioni che danno diritto all'indennità del periodo di preavviso sono solo quelle rassegnate entro il primo anno di vita del bambino (e non anche entro il terzo anno).**

# Novità: Congedo di paternità

## ✓ l'art. 5 prevede una modifica all'art. 28 del T.U

*«Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre».*

## ✓ comma 1-bis e 1-ter

applicazione del congedo di paternità anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità ai sensi dell'art. 66 del T.U., ossia all'indennità di maternità concessa ai lavoratori autonomi.

*In sostanza*

detta indennità, previa domanda all'INPS, spetta al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

## ✓ comma 2 dell'art. 28 del T.U

il padre, per ottenere il congedo di cui ai commi 1 e 1-bis, dovrà presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste di concessione.

In particolare, in caso di abbandono del bambino da parte della madre dovrà rendere dichiarazione di responsabilità ex art. 47 del D.P.R. 445/2000.

### **In caso di adozioni internazionali:**

l'art. 6 del decreto in parola modificando l'art. 31, co. 2 del T.U. prevede che il congedo di cui all'art. 26, co 4 del T.U. il quale consente, per il periodo di permanenza all'estero, ove non richiesto un periodo di congedo di maternità, *la possibilità di fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, possa essere concesso anche al lavoratore qualora la madre non sia lavoratrice* (si deve ritenere sia dipendente sia autonoma).

# Novità: Congedo di paternità

## PRIMO ASPETTO

### il termine esterno di fruizione (anche a fronte di adozioni e affidamento)

- entro i primi 6 anni di età del bambino (prima era fino a 3 anni) per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.
- fino ai 12 anni di vita del bambino spetta la parte il congedo parentale eventualmente residuo senza alcun indennizzo (prima spettava solo per i primi otto anni di vita del bambino);
- ai primi 12 anni di vita del bambino (dagli attuali 8 anni) il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave;
- ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché ai primi 8 anni) il periodo nel quale il genitore lavoratore (adottivo o affidatario) può fruire del congedo parentale (qualunque sia l'età del minore, ma comunque fino al raggiungimento della maggiore età) estendendo, altresì, ai primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché i primi 3 anni) il periodo massimo per fruire dell'indennità.

#### **IL CONGEDO PARENTALE SPETTA:**

- alla madre lavoratrice ( trascorso il periodo di congedo di maternità) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 in caso di astensione per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (trattasi di un bonus di un mese);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

# Novità: Congedo di paternità

## SECONDO ASPETTO

### la possibilità di congedo ad ore anche ove non previsto dalla contrattazione collettiva

▪In merito al secondo aspetto, l'art. 7, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 80/2015 conferma la possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria, rinviando la disciplina concreta alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, ma prevedendo che, in assenza di determinazioni contrattuali collettive, ogni genitore lavoratore possa scegliere la fruizione su base giornaliera e oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale ed è incumulabile con la fruizione di altri permessi e riposi previsti dal T.U..

## TERZO ASPETTO

### la riduzione dei termini di preavviso nei confronti del datore di lavoro

▪la lettera c) dello stesso art. 7 riduce a 5 giorni (dagli attuali 15) il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale, mentre per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato addirittura in 2 giorni.

N.B. le predette disposizioni consentono la fruizione del congedo chiaramente anche per i figli nati in anni precedenti al 2015.

# ALTRE NOVITA' IN PILLOLE

## **Nessun obbligo di lavoro notturno per lavoratrice madri adottive e affidatarie di minore**

Non è obbligata a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (art. 11). L'inadempimento da parte del datore di lavoro è sanzionabile tramite l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro (art. 22)

## **Tutela delle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps (art. 13)**

Gli interventi del decreto in commento rispetto a tale tipologia di lavoratori sono rivolti a:

- estendere il diritto a fruire di un congedo di maternità di 5 mesi dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione;
- riconoscere il principio di automaticità delle prestazioni che consentirà la fruizione delle prestazioni anche in caso di omesso versamento dei contributi da parte del committente.

## **Tutela dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti**

A tale riguardo il D.Lgs. n. 80/2015 estende:

- la possibilità di fruizione del congedo del padre (lavoratore autonomo o libero professionista) per il periodo che sarebbe spettato alla madre lavoratrice autonoma o libera professionista in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono da parte della stessa, esclusivo affidamento del bambino alla madre (art. 15 e art. 18). Per l'ottenimento dell'indennità di cui all'art. 66, il padre lavoratore autonomo o professionista dovrà presentare apposita domanda all'INPS certificando le condizioni di applicabilità anche tramite dichiarazione di responsabilità per, ad esempio, attestare l'abbandono della madre (art. 16 e art. 19);
- il diritto a fruire di un congedo di maternità di 5 mesi dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione (art. 16 e art. 20).

## **Telelavoro**

L'art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015 prevede che i datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

# ALTRE NOVITA' IN PILLOLE

## **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

L'art. 24 del decreto in commento prevede che la dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, possa astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi (trattasi di un diritto potestativo). Il periodo di congedo potrà essere sfruttato a giorni e ad ore nell'arco temporale di tre anni. In caso di assenza di contrattazione collettiva disciplinante il predetto congedo la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Il medesimo diritto spetta anche alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

# **Il D. Lgs. n. 150/2015 sui servizi per il lavoro e le politiche attive**

*Misure volte al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche, disegnando un nuovo modello di mercato del lavoro e cercando di comporre il quadro delle vigenti competenze costituzionali delle regioni in una diversa distribuzione di funzioni e competenze tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e le stesse regioni e province autonome.*

*Inoltre, il decreto definisce una nuova procedura di accesso alle politiche attive del lavoro, introduce un rafforzamento dei principi di condizionalità per la fruizione di prestazioni di integrazione del reddito e prevede un nuovo strumento di politica attiva denominato "assegno individuale di ricollocazione".*

# L'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive e la rete nazionale dei servizi per il lavoro

verrà formalmente istituita a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed eserciterà il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro costituita dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'ISFOL e dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

## LE SUE FUNZIONI:

✓Dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, la nuova Agenzia eserciterà le sue funzioni di **gestione, coordinamento, di indirizzo in materia di politiche attive del lavoro**, di definizione degli standard di servizio e di adozione dei relativi programmi di riallineamento, sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne monitorerà periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

# L'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive e la rete nazionale dei servizi per il lavoro

✓lo stesso Ministero esprimerà un parere preventivo sugli atti interpretativi di norme di legge o regolamento, sugli atti di programmazione e riprogrammazione relativi ai programmi comunitari gestiti dall'ANPAL **in qualità di autorità di gestione e sulla definizione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione.**

✓dovrà provvedere alla **costituzione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro**, secondo i principi individuati dal decreto e i criteri che saranno definiti con successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, previa intesa con le Regioni.

# Competenze STATO-REGIONI/PROVINCE AUTONOME

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

- ✓ ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, con la sua definizione delle linee triennali e degli obiettivi annuali in materia di politiche attive e dei livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale, **previa intesa con le Regioni**.
- ✓ funzione di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni fissati e di indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali (art. 118 L. n. 388/2000) e dai fondi bilaterali della somministrazione (art. 12, comma 4, d.lgs n. 276/2003).

## REGIONI ED ALLE PROVINCE AUTONOME

- ✓ competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro e di identificazione della strategia regionale per l'occupazione, **in coerenza con gli indirizzi generali definiti a livello nazionale dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, previa intesa con le regioni stesse**.
- ✓ potere di disciplinare i propri sistemi di accreditamento degli enti di formazione e dei servizi per il lavoro abilitati ad erogare misure di politica attiva nel loro territorio;
- ✓ devono costituire delle proprie strutture territoriali – denominate **Centri per l'impiego** - per lo svolgimento delle attività di orientamento di base, analisi delle competenze e profilazione, di supporto alla ricerca di un'occupazione, di orientamento specialistico e individualizzato, di orientamento all'autoimpiego e all'avvio dell'impresa, di avviamento ad attività di formazione per la qualificazione e riqualificazione professionale, accompagnamento al lavoro, gestione di incentivi per il lavoro autonomo e la mobilità territoriale, gestione di strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti (art. 18 del decreto).

# La procedura per l'attivazione delle politiche attive e la fruizione di forme di sostegno al reddito

## 1. Introduzione di un principio di attivazione del lavoratore disoccupato

Il lavoratore disoccupato dovrà recarsi presso il Centro per l'impiego entro 30 giorni dall'inizio dello stato di disoccupazione, per la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato che dovrà prevedere una serie integrata di misure tra cui la partecipazione a iniziative di carattere formativo e iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro.

## 2. Obbligo di partecipazione ad un percorso di politica attiva, con la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato per la fruizione di politiche passive, con sanzioni crescenti in caso di inadempimento.

l'obbligo di recarsi entro quindici giorni dalla presentazione della domanda al centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio.

## 3. Decorsi inutilmente i termini di presentazione, è l'ufficio territoriale competente che deve contattare il disoccupato entro una scadenza che sarà definita con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza Stato, Regioni e Province autonome.

## 4. Sarà individuato il responsabile delle attività del centro per l'impiego e la frequenza ordinaria dei contatti tra questo responsabile ed il lavoratore disoccupato.

5. Nel patto dovrà essere riportata anche la sua disponibilità a partecipare ad iniziative per il rafforzamento della sue competenze nella ricerca attiva di lavoro, ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o di altra politica attiva.

# La procedura per l'attivazione delle politiche attive e la fruizione di forme di sostegno al reddito

6. Per i percettori di forme di sostegno al reddito, in caso di inadempimento degli obblighi previsti dal patto e relativi alla mancata presentazione agli incontri con il referente del centro per l'impiego, alla mancata partecipazione alle iniziative di rafforzamento delle competenze per la ricerca attiva di lavoro, alla mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione e al rifiuto di congrue offerte di lavoro, scattano dei meccanismi sanzionatori distinti per le diverse prestazioni, per ciascuna fattispecie e crescenti:

## 1) I PERCETTORI DI NASPI E DIS-COLL

- non si presenteranno alle convocazioni ed agli incontri con il responsabile del centro per l'impiego e non parteciperanno alle iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, senza giustificati motivi, **subiranno la decurtazione di un quarto e di un'intera mensilità NASPI e DIS-COLL rispettivamente alla prima ed alla seconda assenza e decadranno dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione alla terza assenza.**
- mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, è prevista la **decurtazione di una mensilità alla prima assenza e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione già alla successiva assenza.**
- rifiuto di un'offerta di lavoro congrua, è prevista **l'immediata decadenza dalla NASPI e dalla DIS-COLL.**

# La procedura per l'attivazione delle politiche attive e la fruizione di forme di sostegno al reddito

## 2) I PERCETTORI DELL'ASDI

- non si presenteranno alle convocazioni o agli appuntamenti fissati dal Centro per l'Impiego, senza giustificati motivi, subiranno la stessa **decurtazione di un quarto e di un'intera mensilità di ASDI rispettivamente alla prima ed alla seconda assenza e decadranno dalla prestazione alla terza assenza.**
- mancata partecipazione alle iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro comporterà la **decurtazione di una mensilità di ASDI alla prima assenza e la decadenza dalla prestazione nel caso di ulteriore assenza.** La mancata partecipazione già alla prima iniziativa di carattere formativo o di riqualificazione comporterà la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.
- rifiuto di un'offerta di lavoro congrua comporta **l'immediata decadenza dalla prestazione.**
- **In ogni caso, la decurtazione dell'ASDI non escluderà la concessione dei previsti incrementi per carichi familiari e la sua decadenza determinerà sempre la perdita anche dello stato di disoccupazione.**

**7. La gestione dei casi di rifiuto delle offerte di lavoro congrue e delle altre sanzioni previste dai principi di condizionalità è affidata esclusivamente ai centri pubblici per l'impiego,** che dovranno anche comunicare all'INPS i casi di mancata presentazione alle convocazioni, alle iniziative formative o di rafforzamento delle competenze previste dal patto di servizio, a pena di responsabilità disciplinare e contabile del funzionario del Centro per l'impiego. Il provvedimento sanzionatorio emesso dal Centro per l'impiego potrà essere impugnato dinanzi ad un apposito Comitato costituito dall'ANPAL, a cui parteciperanno anche le parti sociali.

**N.B. In tutti i casi in cui ricorre la decadenza dallo stato di disoccupazione, il disoccupato beneficiario di forme di sostegno al reddito non potrà presentare una successiva dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) prima della decorrenza di due mesi, con la conseguenza di non poter fruire neppure di altre misure di politica attiva.**

# La formazione professionale

- ✓ I **fondi interprofessionali** (art. 118 l.388/2000) costituiti e gestiti dalle parti sociali per le attività di formazione continua e i fondi bilaterali relativi alle attività di somministrazione (art. 12 d.lgs. 276/2003) concorrono a formare la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro e saranno posti sotto la vigilanza dell'ANPAL che riferirà gli esiti al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali cui rimangono i poteri autorizzatori per l'attivazione degli stessi e di emanazione di atti di indirizzo.
- ✓ Le informazioni relative alla formazione continua dovranno essere conferite al **sistema informativo della formazione professionale**, nel quale dovranno essere registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche, secondo le modalità e gli standard definiti dall'ANPAL.
- ✓ **l'ISFOL ed i fondi interprofessionali per la formazione continua, il sistema informativo della formazione** concorreranno alla costituzione del sistema informativo unitario delle politiche attive del lavoro in cui saranno contenute le informazioni che costituiranno la base per la formazione e il rilascio del *fascicolo elettronico del lavoratore*.
- ✓ Il **nuovo fascicolo elettronico** sostituirà il ~~libretto formativo~~ (art. 2 comma 1, lett. 1) del d.lgs 276/2003) e conterrà i dati relativi ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di sussidi pubblici e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Inoltre, sarà accessibile ai soggetti interessati a titolo gratuito e mediante metodi di lettura telematica.

# ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

## L'assegno individuale di ricollocazione rappresenta la nuova misura di politica attiva

- ✓ Introdotto dal decreto legislativo in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, sostitutiva del contratto di ricollocazione previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo in materia di ammortizzatori sociali (d.lgs 22/2015) approvato lo scorso marzo.
- ✓ Sulla base degli esiti della procedura di profilazione, l'assegno è rilasciato dal centro per l'impiego ai percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), disoccupati da più di quattro mesi e consiste in una somma spendibile presso i soggetti pubblici o privati accreditati per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro.
- ✓ L'ammontare dell'assegno sarà definito in maniera proporzionale al profiling, con delibera del consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
- ✓ I suoi beneficiari dovranno recarsi presso il centro per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio e per l'avvio del percorso di politica attiva, entro due mesi dal rilascio dell'assegno, a pena di decadenza dalla NASPI e dallo stato di disoccupazione.
- ✓ Il servizio avrà la durata di sei mesi, prorogabile di altri sei mesi nel caso in cui non venga speso l'intero ammontare dell'assegno, sospende il patto di servizio e deve prevedere almeno l'affiancamento di un tutor al disoccupato.

# ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

✓La persona potrà scegliere di fruire delle prestazioni previste nel patto di servizio sia dall'operatore pubblico che dal privato accreditato che sarà tenuto a darne immediata comunicazione al CPI che ha rilasciato l'assegno, per l'aggiornamento del patto di servizio.

✓Il soggetto privato dovrà comunicare al centro per l'impiego anche i casi di rifiuto ingiustificato di partecipare alle iniziative individuate dal tutor o di rifiuto di offerta congrua per l'irrogazione delle sanzioni previste per la condizionalità.

✓Ai fini delle imposte dirette, è espressamente previsto che l'assegno di ricollocazione non concorre alla determinazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.

✓Invece, la norma non prevede alcuna disciplina specifica dell'imposta sul valore aggiunto (IVA), applicabile ai servizi al lavoro privati accreditati che effettuano esercizio di imprese.

N.B. Per l'operatività dell'assegno di ricollocazione occorrerà attendere la costituzione dell'ANPAL che dovrà disciplinare la procedure di profilazione e adottare la delibera con la quale definire le modalità attuative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione riconosciuto prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto in maniera da mantenere l'economicità dell'attività e considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale.

# Conclusioni

**Determinante nell'attuazione delle disposizioni del decreto in esame sarà la costituzione della Rete nazionale dei servizi al lavoro che dovrà gestire le politiche attive. I due nodi cruciali sono rappresentati dall'istituzione dell'ANPAL e dalla capacità delle regioni di garantire i livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio.**

*Infatti, la disciplina di diversi aspetti operativi, tra cui la definizione dei costi standard per l'erogazione dei servizi e della procedura di profilazione, la costituzione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, la disciplina attuativa dell'assegno di ricollocazione, il funzionamento del fascicolo elettronico, è delegata all'ANPAL che non sarà istituita prima del 1 gennaio 2016.*

**Con riferimento alle regioni, la prima e più importante questione da risolvere sarà quella di definire le sorti dei centri per l'impiego e del loro personale dopo l'abolizione delle province.**

*Infine, l'assegno di ricollocazione, che non è una misura di politica attiva universale, ma uno strumento di politica attiva che si somma alle altre per i fruitori di forme di sostegno al reddito, rischia di essere la grande occasione mancata per spostare l'asse dalle politiche passive alle politiche attive, con una condizionalità stringente a legare il percorso di politica attiva alla prestazione di politica passiva e alla decadenza dallo stato di disoccupazione in caso di rifiuto.*