



AISO

Associazione Italiana
Società di Outplacement

**DECRETO ATTUATIVO NASPI E
CONTRATTO DI
RICOLLOCAZIONE –
ATTUALE BOZZA E ATTESE**

PERCHE' IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Contratto di ricollocazione come elemento che garantisce lo spirito di flex security che permea l'attuale riforma, che non si fonda più su un concetto di job property.

CHIAVE PER RISPARMIARE RISORSE DELLO STATO

perché abbrevia i tempi di rientro nel mdl

**IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE E' AL CENTRO DELLA
NUOVA NASPI PERCHE' E' CONDIZIONE ESSENZIALE PER
LA SUA EROGAZIONE**

DECADENZA DAL TRATTAMENTO NASPI

ART 7 CONDIZIONI VINCOLANTI PENA DECADIMENTO

Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e percorsi di riqualificazione professionale proposti dal CPI o altri organismi autorizzati o accreditati

Ricerca attiva di una occupazione e reinserimento nel tessuto produttivo

Si specifica da ora che saranno emanate altre misure volte a rafforzare questa condizionalità

Entro 90 gg dal presente decreto ne sarà emanato un altro che determina le condizioni e modalità di attuazione e la determinazione delle sanzioni in caso di mancata partecipazione alle azioni di politica attiva

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE - LE RISORSE

TITOLO IV - art.17 del Jobs Act

Istituzione presso l'INPS di un fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria

18+32 milioni nel 2015 – 20 milioni nel 2016

Le regioni hanno appena inviato un parere ai presidenti delle due commissioni lavoro chiedendo esplicitamente di "riportare le competenze delle politiche attive alle Regioni, così come da costituzione vigente", in quanto si prevede un ruolo dei servizi competenti e un fondo istituito presso l'Inps, non riconoscendo alcun ruolo alle Regioni

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE - DESTINATARI

La misura è (per ora) riservata ai lavoratori illegittimamente licenziati per giustificato motivo oggettivo o illegittimamente licenziati nell'ambito di licenziamenti collettivi

Nel parere ai presidenti delle due camere le Regioni propongono "un ampliamento della platea dei lavoratori, al fine di consentire un accesso più esteso del contratto di ricollocazione come politica attiva da offrire a **tutti i lavoratori disoccupati**".

"In particolare la previsione della quale solo chi ha instaurato il contenzioso per ottenere la pronuncia d'illegittimità del licenziamento può stipulare il contratto di ricollocazione costituisce un chiaro ostacolo alla conciliazione prevista nello schema di decreto relativo alle tutele crescenti".

Anche **CONFINDUSTRIA** appoggia applicazione universale della norma

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE: COME FUNZIONA

Il lavoratore riceve dal CPI un voucher come dote individuale di ricollocazione , che presenta a una **agenzia accreditata** pubblica o privata e sottoscrive il contratto di ricollocazione

Il valore del voucher è proporzionato al **profilo** del lavoratore che ne determina la spendibilità

Il voucher verrà pagato all'agenzia **a risultato ottenuto**

Il lavoratore ha diritto a una **assistenza appropriata** nella ricerca di una nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita **secondo le migliori tecniche del settore**

Il diritto del lavoratore a ricevere realizzazione di iniziative di ricerca (addestramento, formazione, riqualificazione) mirate a **sbocchi professionali esistenti e appropriati in relazione alla capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro della zona**

Il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e **cooperare** nelle iniziative predisposte dalla agenzia

LE RESPONSABILITA'

E' responsabilità del sistema fare funzionare questa norma secondo lo spirito per cui il legislatore l'ha concepita

Devono esserci le condizioni perchè il contratto di ricollocazione sia **EFFETTIVAMENTE** un supporto alla ricollocazione professionale

E questo può avvenire solo se si allontana dall'essere un processo meccanicistico schiacciato sul matching e pura intermediazione diventando invece un servizio che partendo dalla persona le offre un supporto costante, personalizzato, intensivo per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro, capire come e con che strumenti approcciare i diversi canali di entrata, potenziare il proprio impatto attraverso consapevolezza delle proprie competenze che si traduce in un progetto professionale realizzabile

COSA E' CHIAVE

Il valore del voucher : commisurato a una attività intensiva, di qualità e personalizzata, effettuata da professionisti

Modalità di accreditamento stringenti , basate non solo su requisiti formali ma soprattutto su requisiti sostanziali (professionalità delle risorse impiegate, comprovata esperienza)

Coinvolgimento dei soggetti corretti per ogni target professionale dove le società di AISO sono le più titolate per i loro risultati negli ultimi 20 anni, sui target di impiegati direttivi, quadri e ovviamente dirigenti, esclusi dall'attuale normativa

Coinvolgimento delle aziende, attraverso la possibilità di integrare il valore del voucher, proprio per consentire un servizio personalizzato e di massima qualità, posizione supportata anche da Confindustria.