

Ministero del Lavoro, via libera agli incentivi per i lavoratori svantaggiati

La formazione dei lavoratori in workfare

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto per il riconoscimento degli incentivi a favore dei datori di lavoro che utilizzano i lavoratori sospesi in attività formative e di riqualificazione professionale

di Vitantonio Lippolis¹

Il Ministero del lavoro dà il via agli incentivi previsti per la conservazione del posto di lavoro e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese.

Con la pubblicazione del D.M. n. 49281 del 18 dicembre 2009 sulla G.U. n. 44 del 23 febbraio 2010, il suddetto Dicastero ha dato finalmente attuazione alla delega contenuta nell'art. 1, co. 1 della Legge n. 102/2009.

La disposizione in esame è legata alla creazione di un c.d. sistema di workfare (neologismo utilizzato dall'art. 13, del D.lgs. n. 276/2003 che deriva dall'unione della locuzione «welfare to work»), il cui compito è quello di evitare l'emarginazione dei lavoratori svantaggiati dal mondo del lavoro.

La legge delega prevede, difatti, che al fine di incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, possono essere utilizzati, dall'impresa di appartenenza, in progetti di formazione o riqualificazione professionale.

Innanzitutto va detto che, sotto il profilo soggettivo, i destinatari della disposizione in commento sono, da un lato, tutti i datori di lavoro (con qualifica imprenditoriale e non) che hanno in atto sospensioni dal lavoro, dall'altro i lavoratori che essi stessi hanno sospeso e che rientrano in una delle sotto elencate categorie:

Lavoratori utilizzabili nei progetti di formazione e riqualificazione	
Lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria ai sensi della Legge n. 164/1975	Ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 della Legge n. 164/1975 e dell'art. 14, co. 2, della Legge n. n. 223/1991 si tratta degli operai e gli impiegati, compresi i viaggiatori ed i piazzisti, dipendenti da imprese industriali, che sono sospesi dal lavoro o effettuano prestazioni ad orario ridotto in dipendenza di situazioni aziendali dovute ad effetti transitori e non imputabili all'imprenditore ovvero

¹Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellati. Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

	<p>a determinate situazioni temporanee di mercato;</p> <p>Sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i religiosi, gli autisti dipendenti da privati titolari di impresa ed i lavoratori portuali;</p>
<p>Lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi della Legge n. 223/1991</p>	<p>Si tratta dei lavoratori in Cigs per qualunque ragione (ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione, crisi aziendale, procedura concorsuale);</p> <p>Restano esclusi quelli legati al settore editoriale, per i quali, invece, la norma di riferimento è rappresentata dall'art. 36 della Legge n. 416/1981, o quelli dell'agricoltura;</p>
<p>Lavoratori sospesi a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi ex art. 1, co. 1, della Legge n. 863/1984</p>	<p>Il riferimento è alle imprese industriali (e a quelle equiparate da disposizioni successive) con almeno quindici dipendenti intesi come media dell'ultimo semestre;</p> <p>Restano invece esclusi i contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, co. 5, della Legge n. 236/1993 (stipulati da imprese sopra dimensionate alle quindici unità, alternativi alla procedura di mobilità o che, pur avendo un numero di personale inferiore, non ricorrono ai c.d. "licenziamenti plurimi"), co. 7 (imprese alberghiere e aziende termali ubicate in Comuni predeterminati, inseriti in un DPCM risalente al 1994) e co. 8 (imprese artigiane).</p>
<p>Lavoratori sospesi destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga</p>	<p>In tal caso occorrerà necessariamente fare riferimento, per l'individuazione dei destinatari, alle specifiche discipline regionali;</p>
<p>Lavoratori sospesi ex art. 19, co. 1, della Legge n. 2/2009, come modificato dalla Legge n. 33/2009</p>	<p>Si tratta dei lavoratori appartenenti al settore privato che non sono destinatari di alcun altro trattamento integrativo, ma che sono nel contempo in possesso di un'anzianità assicurativa di almeno due anni, nonché di un anno di contribuzione nel biennio precedente.</p>

Modalità operative

Il percorso tracciato dal DM 18/12/2009 per accedere a questa forma d'incentivo prevede in primis che le parti sociali che, a suo tempo, avevano già sottoscritto il verbale da cui sono scaturiti gli ammortizzatori sociali, sottoscrivano un nuovo accordo presso la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro.

In un'ottica di decentramento è prevista, tuttavia la possibilità che l'intesa sia sottoscritta anche presso una delle articolazioni periferiche dello stesso Dicastero (Direzione Regionale o Provinciale del Lavoro) nelle quali ha sede l'unità produttiva interessata dal progetto. Inoltre, se l'accordo prevede il coinvolgimento di lavoratori destinatari di trattamenti in deroga, lo stesso va sottoscritto anche dalla competente Regione o Provincia Autonoma, e ciò al fine di coniugare gli interventi di riqualificazione a quanto previsto nell'Accordo del 12 febbraio 2009 fra Stato, Regioni e Province Autonome.

Le caratteristiche che deve avere il progetto di formazione o riqualificazione professionale sono indicate, per la verità in modo molto essenziale, nell'art. 3 del DM. In particolare il progetto va redatto a cura del datore di lavoro e deve dettagliatamente prevedere le seguenti informazioni:

- Il contenuto della formazione da erogare ai lavoratori coinvolti;
- La durata prevista della formazione;
- Le modalità di svolgimento della stessa.

Una volta completato l'iter formativo il datore di lavoro deve provvedere ad inviare, ai soggetti firmatari dell'accordo (Ministero del Lavoro o Ufficio territoriale delegato, organizzazioni sindacali e datoriali, Regioni o Province se l'intesa ha riguardato lavoratori percettori di indennità in deroga), un'informativa relativa all'avvenuta realizzazione del progetto formativo con i relativi esiti dell'apprendimento munita dell'elenco dei lavoratori così formati.

Incentivi economici

I vantaggi per i datori di lavoro e per lavoratori coinvolti nei suddetti progetti di formazione-riqualificazione sono indicati dall'art. 4 del DM n. 49281. Più precisamente a favore dei lavoratori è innanzi tutto prevista l'integrale conservazione del trattamento di sostegno al reddito già spettante. Inoltre l'INPS continua a riconoscere a favore degli stessi la contribuzione figurativa prevista dalla normativa "di sostegno"; infine, essi percepiscono direttamente dal datore di lavoro la differenza tra il trattamento di sostegno al reddito spettante e la retribuzione che originariamente gli veniva corrisposta (con conseguenti riflessi positivi anche sulle c.d. retribuzioni differite quali, ad esempio, il TFR).

Sostanziali sono pure i vantaggi a favore del datore di lavoro che decide di progettare tali interventi. Difatti egli può richiamare in servizio i lavoratori sospesi dal lavoro (parzialmente o totalmente) e far svolgere loro un'attività formativa "in the job" sostenendo unicamente i seguenti oneri:

- Pagamento, a titolo retributivo, della differenza tra quanto percepito dal singolo lavoratore a titolo di trattamento di sostegno al reddito e l'ammontare della retribuzione che veniva allo stesso corrisposta prima della sospensione;
- Nel caso di impiego di lavoratori sospesi ad orario ridotto, il tasso INAIL previsto dalla normativa vigente per le ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro;
- Nel caso di impiego nei progetti di lavoratori sospesi a zero ore l'importo del premio assicurativo INAIL è calcolato con riferimento alla retribuzione di ragguglio pari al minimale di rendita con applicazione del tasso di tariffa pari al 5 per mille. A questo scopo si segnala la necessità per il datore di lavoro, dopo la stipula dell'accordo, di inviare all'INAIL apposita comunicazione.

Decreto 18/12/2009 (G.U. 23/2/2010, n. 44)