



### **La formazione durante l'integrazione**

a cura di Eufrazio Massi – Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena\*

Con un decreto “concertato” ([n.49281 del 18 dicembre 2009](#)) tra i Ministri del Lavoro e dell’Economia è stata data attuazione ad una disposizione, lungamente attesa, quella contenuta nell’art.1 della L. n.102/09, nella quale il Legislatore ha ipotizzato, per la prima volta, l’attività formativa “*in the job*” in periodi di integrazione salariale.

Se nel corso del 2009 la difesa dei posti di lavoro è passata attraverso i tradizionali istituti delle casse integrazioni e quelli nuovi disciplinati o “rivisitati” dalla L. n.2/09 (sospensioni nelle piccolissime imprese non “coperte” da ammortizzatori sociali, “cassa in deroga”), nel 2010, essendo possibile prevedere un’uscita, sia pure lenta, dalla crisi, è possibile che un certo ruolo abbiano la formazione e la riqualificazione professionale. Queste ultime vanno riadattate e rilanciate essendo, forse, gli unici strumenti che consentono di garantire (se fatte bene) occupabilità ed adattabilità dei lavoratori ai nuovi processi produttivi.

Dentro questa logica va visto, positivamente, il Decreto interministeriale che, attuando l’art.1, co.1, della L. n.102/09 consente, per gli anni 2009 e 2010, a tutti i datori di lavoro (senza nessuna esclusione, essendovi compresi anche quelli che non sono imprenditori) di utilizzare, sia pure in via sperimentale, i lavoratori che percepiscono un’indennità di sostegno al reddito, in attività formative e di riqualificazione professionale, strettamente correlate all’attività produttiva di beni o servizi connessa all’apprendimento.

Prima di effettuare alcune considerazioni sull’operatività della norma amministrativa, si ritiene opportuno un breve “*excursus*” sui suoi contenuti.

Innanzitutto, va chiaramente identificata la platea dei soggetti (lavoratori subordinati e non collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto) per i quali essa trova applicazione. Ci si riferisce ai:

**a** lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria *ex lege* n.164/75

Per effetto dell’art.1 della legge appena richiamata e dell’art.14, co.2, della L. n.223/91 essi sono gli operai e gli impiegati, compresi i viaggiatori ed i piazzisti, dipendenti da imprese industriali, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni ad orario ridotto in dipendenza di situazioni aziendali dovute ad effetti transitori e non imputabili all’imprenditore ovvero a determinate situazioni temporanee di mercato. Non vi rientrano i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i religiosi, gli autisti dipendenti da privati titolari di impresa ed i lavoratori portuali;

**b** i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi della L. n.223/91

La disposizione ha carattere onnicomprensivo, nel senso che riguarda tutte le fattispecie di Cigs (ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione, crisi aziendale, procedura concorsuale), mentre ne restano fuori, ad esempio, quelle legate al settore editoriale, ove la norma di riferimento è l’art.36 della L. n.416/81, o a quello dell’agricoltura;

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

**c** i lavoratori sospesi a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi ex art.1, co.1, della L. n.863/84

La norma si riferisce alle imprese industriali (e a quelle equiparate da disposizioni successive) con almeno quindici dipendenti intesi come media dell'ultimo semestre. Restano fuori i contratti di solidarietà difensivi ex art.5, co.5, della L. n.236/93 (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). La ragione di tale esclusione si basa, ad avviso di chi scrive, sul fatto che la "*ratio*" del provvedimento trova la propria ragion d'essere nel fondo delle integrazioni salariali dell'industria e non nel Fondo per l'occupazione (art.1, co.7, della L. n.236/93) da cui si estraggono annualmente i contributi necessari per la copertura, ad esempio, delle solidarietà ex art.5, co.5;

**d** lavoratori sospesi destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga

Qui la norma, per l'individuazione dei destinatari, non può che far riferimento alle varie pattuizioni regionali;

**e** lavoratori sospesi ex art.19, co.1, della L. n.2/09, come modificato dalla L. n.33/09

Questo dà diritto, previo intervento integrativo dell'Ente bilaterale pari ad almeno il 20% dell'indennità (in caso contrario, si va nel "calderone" dei trattamenti in deroga), ad un trattamento che non può superare i novanta giorni annui. Si tratta, in sostanza, di quei prestatori appartenenti al settore privato i quali non siano destinatari di alcun altro trattamento integrativo, con un'anzianità assicurativa di almeno due anni, nonché un anno di contribuzione nel biennio precedente.

Prima di entrare nel merito specifico della procedura va sottolineato un aspetto positivo: l'azienda che si trova in una delle situazioni integrative sopra elencate può sfruttare un'opportunità che potrebbe avere un notevole peso nel rilancio dell'attività aziendale: può richiamare in servizio i lavoratori sospesi parzialmente o totalmente dal lavoro e far svolgere attività formativa "*in the job*", senza che gli stessi perdano il trattamento integrativo erogato dall'Inps. Come si vede, si tratta di un vantaggio non indifferente che, ad avviso di chi scrive, si dovrebbe inquadrare in un'ottica propulsiva aziendale, cosa che consente di lavorare e di percepire l'indennità. Lo stesso riferimento all'attività produttiva di beni o servizi connessa all'apprendimento fa sì che lo spazio per i datori di lavoro sia notevolmente ampio, sì da rendere oltremodo appetibile l'utilizzazione di tale strumento.



Ma qual è la strada da percorrere?

C'è bisogno, innanzitutto, di un **accordo da sottoscrivere presso la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro** con le stesse parti sociali che, a suo tempo, avevano sottoscritto il verbale da cui sono scaturiti gli ammortizzatori sociali. In un'ottica di "sano decentramento" (e per evitare che tutti gli adempimenti vengano svolti nella sede centrale Inps) il co.2 dell'art.2 del D.M. n.49281 prevede la possibilità che l'intesa sia sottoscritta presso una delle articolazioni periferiche del Dicastero (Direzione Regionale o Provinciale del Lavoro) ove insiste l'unità produttiva interessata dal progetto formativo. Se l'accordo concerne lavoratori destinatari di trattamenti in deroga, lo stesso va sottoscritto anche dalla Regione o Provincia

interessata, allo scopo di “coniugare” gli interventi di riqualificazione a quanto previsto nell’Accordo Stato – Regioni e Province del 12 febbraio 2009.

Con l’art.3, in maniera oltremodo scarna, si individuano le **caratteristiche del progetto formativo**. Esso deve essere redatto dal datore di lavoro e prevedere, dettagliatamente, il contenuto della formazione, la durata e le modalità di svolgimento. Al termine del programma va inviata 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) una relazione sull’avvenuta formazione e sugli esiti dell’apprendimento, correlata dall’elenco dei lavoratori riqualificati. **Nulla dice la disposizione, ad esempio, circa la valutazione del piano formativo, né, al momento, risultano linee di indirizzo ulteriori a quelle già fissate.**



Sotto l’aspetto pratico, e in attesa di successivi chiarimenti amministrativi, si può fornire un suggerimento, postulato dalla stessa relazione che, alla fine della formazione o della riqualificazione professionale, il datore di lavoro è tenuto ad inviare: è opportuno registrare le ore formative, magari supportate da una firma di presenza degli interessati.

È indubbio che, nello spirito di chi ha scritto il Decreto Interministeriale, spetterà, almeno nelle realtà “consolidate” ove è presente il sindacato, alle parti sociali vigilare, “*in primis*”, sulla correttezza del percorso che, tuttavia, in ragione dei datori di lavoro interessati, non potrà esser stabilito in maniera uniforme, perché se è vero che il programma deve specificare la durata e le modalità di svolgimento (cosa che farebbe pensare a giorni prefissati) è anche vero che in certe realtà (si pensi alle piccolissime aziende ove c’è l’intervento in deroga) è più difficile pensare a giornate “fisse”: in questo caso, ad avviso di chi scrive, potrebbe essere opportuno un orientamento regionale, più flessibile. Un’altra situazione che potrebbe presentarsi è quella correlata ad un contratto di solidarietà difensivo “orizzontale” come nel caso in cui parte dell’orario giornaliero sia effettivamente svolto e parte, invece, sia “in solidarietà”. Appare ragionevole pensare che nella specifica del piano si debba evidenziare come la formazione “*in the job*” debba risultare effettuate nelle ore per le quali è previsto l’intervento integrativo, sì da evitare una sovrapposizione con la normale attività.

Si tratta quindi di una formazione svolta “lavorando”, che preannuncia un indirizzo orientato all’acquisizione diretta di abilità e conoscenze e slegato da questioni burocratiche.



Ma da un punto di vista economico quali sono i vantaggi per i lavoratori interessati?

Qui la risposta è contenuta nell’art.4: vi è la conservazione “totale” del trattamento integrativo del reddito, l’Inps continua a riconoscere (co.2) la contribuzione figurativa prevista dalla normativa “di sostegno” e, inoltre, percepiscono a titolo retributivo (con anche riflessi sugli istituti, come il Tfr, correlati al salario), a carico del datore di lavoro, la differenza tra il trattamento di sostegno e la retribuzione originaria.

Gli ultimi due articoli (5 e 6) riguardano gli oneri finanziari che per gli anni 2009 e 2010 sono, rispettivamente, valutati in 20 e 150 milioni di euro e che sono tratti dalle risorse del Fondo sociale per l’occupazione e la formazione previsto dall’art.18, co.1, lett.a) della L. n.2/09 (trasferite con delibera CIPE n.2 del 6 marzo 2009) ed il monitoraggio, cosa che comporta, a carico dell’Inps, la comunicazione con cadenza trimestrale dei costi sostenuti, indirizzata al Ministero dell’Economia.