

Ammortizzatori sociali. I progetti di aggiornamento per i lavoratori destinatari della cassa integrazione

In Cig riqualificazione in azienda

Il datore versa la differenza tra l'assegno Inps e il vecchio stipendio

Le caratteristiche

I BENEFICIARI

- 01 | Soggetti destinatari della legge 102 del 2009
- 02 | Sospesi in Cigo
- 03 | Sospesi in Cigs
- 04 | Sospesi in seguito a stipula di contratti di solidarietà
- 05 | Sospesi in Cig in deroga
- 06 | Sospesi in disoccupazione ex articolo 19, comma 1, decreto legge 185 del 2008

LE CONDIZIONI

- 01 | Stipulazione di un accordo presso il Ministero o le direzioni regionali o provinciali del lavoro con le medesime parti sociali che hanno in precedenza sottoscritto l'accordo su cui si basano i trattamenti goduti dai lavoratori sospesi
- 02 | Elaborazione da parte del datore di lavoro di un piano di formazione con specifico contenuto, durata e modalità di svolgimento della formazione
- 03 | Comunicazione a parti sociali e regione o provincia autonoma del compimento del progetto formativo, dell'elenco dei lavoratori formati e dell'esito dell'apprendimento

Gabriele Fava

I lavoratori che sono destinatari di un trattamento di sostegno al reddito possono svolgere la formazione per riqualificarsi anche attraverso il lavoro in azienda, purché questo sia collegato all'apprendimento. La misura è contenuta nella legge 102/09 che, per il biennio 2009/2010, mira a incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese.

La normativa, resa operativa dal Dm 4981/2009 (pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» del 23 febbraio 2010 n. 44) consentirà comunque alle imprese di recuperare le somme spese per la formazione dei lavoratori sospesi dal lavoro e percettori di tratta-

grazione dell'azienda il lavoratore può contare sul suo "normale" stipendio. Infatti, al trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro sommerà la differenza necessaria per raggiungere la retribuzione lorda originaria.

Il progetto di formazione o di riqualificazione professionale, elaborato dal datore, deve prevedere in modo dettagliato il contenuto della formazione, la durata e le modalità di svolgimento. Possono essere utilizzati in tali progetti i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo), quelli in cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs), i lavoratori sospesi a seguito di stipula di contratti di solidarietà, i destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga e i lavoratori sospesi ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del Dl 185/2008. I datori di lavoro, per accedere a queste misure, devono rivestire la qualifica di impresa; sono quindi esclusi professionisti e lavoratori autonomi.

I progetti di formazione o riqualificazione sono finanziati se il datore di lavoro sottoscrive un accordo al ministero del Lavoro con le parti sociali con le quali è stata raggiunta l'intesa per l'utilizzo degli ammortizzatori. Se i lavoratori percepiscono la cassa integrazione guadagni "in deroga", l'accordo va sottoscritto anche dalla regione. Una volta concluso il progetto

formativo va inviata ai soggetti coinvolti negli accordi, un'informativa sull'avvenuta realizzazione del progetto, con l'elenco dei lavoratori formati e gli esiti dell'apprendimento.

Entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo e prima dell'inizio della formazione, il datore deve comunicare all'Inps i nominativi dei lavoratori interessati dai progetti. Poiché mancano indicazioni normative su metodologia e requisiti dei formatori sembra che la qualifica di formatore possa essere ricoperta anche da personale dell'azienda e che non vi siano restrizioni in merito alle metodologie formative. Questi programmi possono essere rivolti anche a quei lavoratori sospesi a orario ridotto, potendo così alternare la formazione alla normale attività produttiva.

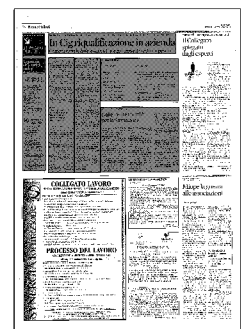
© RIPRODUZIONE RISERVATA

SUL CAMPO

Non sono previsti requisiti particolari per diventare formatori: il ruolo può essere ricoperto anche da colleghi

menti integrativi del reddito che, anche nel corso del 2009, abbiamo partecipato a progetti formativi. A questo proposito sono attese le istruzioni dell'Inps e del ministero. Tra l'altro, si attende di sapere se la misura sarà prorogata anche per il 2011, viste le difficoltà di avvio.

Tra sostegno al reddito e inte-



**ISTRUZIONI
PER L'USO**

**La gestione
delle risorse
umane**



**IMPIANTO
NORMATIVO**

La possibilità offerta alle imprese di impiegare i propri lavoratori sospesi parzialmente e totalmente dal lavoro in attività di formazione o di riqualificazione è stata introdotta in via sperimentale per il biennio 2009/2010 dall'articolo 1, comma 1 del decreto legge 78/2009, convertito nella legge 102/2009 e attuato con il decreto 49281/2010



**ACCREDITO
DELL'INPS**

Con il messaggio 20810/2010 l'Inps ha spiegato che l'istituto provvede ad accreditare, per ogni lavoratore coinvolto nei progetti di formazione o riqualificazione, la contribuzione figurativa corrispondente ai valori retributivi previsti dalla normativa per la tipologia di sostegno al reddito di cui è titolare il lavoratore. Tenuto conto che la contribuzione figurativa accreditata è utile ai soli fini pensionistici e che l'incentivo corrisposto al lavoratore è riconosciuto a titolo retributivo, i datori devono versare sulla parte di incentivo/retribuzione le contribuzioni minori

I fondi. Adesione volontaria

**Dalle imprese i soldi
per la formazione**

Per svolgere efficacemente l'attività lavorativa è necessario un continuo aggiornamento. Il mercato del lavoro oggi non consente più di mantenere separati il momento dell'apprendimento e della formazione da quello lavorativo. È questo il concetto di formazione continua del lavoratore che, sebbene legislativamente non definita, sta ad indicare l'insieme dei processi di apprendimento grazie ai quali gli adulti, dopo la formazione scolastica o universitaria, sviluppano competenze, migliorano qualifiche tecniche precedentemente acquisite o le riorientano in funzione delle proprie attitudini e bisogni. Per incentivare lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori, l'Unione europea ha

messo a disposizione il Fondo sociale europeo consentendo alle regioni di promuovere corsi di formazione gratuiti. In Italia particolare importanza rivestono i fondi interprofessionali per la formazione continua, costituiti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi sul piano nazionale per incentivare lo sviluppo della formazione continua. L'attivazione dei fondi è subordinata a un'autorizzazione da parte del ministero del Lavoro previa verifica delle finalità del fondo, degli organi e della loro struttura di funzionamento.

I fondi interprofessionali sono finanziati dalle imprese e l'adesione è volontaria. La legge

388/2000 consente alle aziende di destinare a un fondo paritetico per la formazione continua una quota dello 0,30% dei contributi versati all'Inps, e con la legge 2/2009 è stata regolamentata la possibilità per il datore di lavoro di trasferire a un altro fondo il 70% del totale delle somme confluite nel fondo in precedenza scelto al netto dell'ammontare già utilizzato per il finanziamento di propri piani formativi. I fondi possono finanziare piani formativi (aziendali, territoriali settoriali) o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali iniziative propedeutiche e, comunque, direttamente connesse a detti piani concordati tra le parti.

Presso il ministero del Lavoro è istituito l'Osservatorio sulla formazione continua che ha il compito di indicare linee guida e di esprimere pareri in ordine alle attività svolte dai fondi.

Ga. Fa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

