www.adapt.it, 2 febbraio 2010

La formazione in azienda per i lavoratori sospesi

di Michele Tiraboschi

Difendere i posti di lavoro e tutelare i livelli occupazionali. Se il 2009 è stato l'anno della cassa integrazione e degli ammortizzatori sociali, il 2010 si candida, invece, come l'anno della formazione. Una formazione da rivisitare e rilanciare profondamente e che, cionondimeno, rimane oggi una delle poche leve per l'occupabilità e la reciproca adattabilità tra imprese e lavoratori colpiti dalla crisi.
Dal confronto istituzionale tra governo, regioni e parti sociali si attendono, nei prossimi giorni, le linee guida per riorientare la cospicua spesa dedicata alla formazione dei disoccupati e dei cassaintegrati. I caratteri discontinui e selettivi della ripresa stanno infatti determinando un allungamento dei periodi di inattività e dei tempi di transizione di molti lavoratori verso altra occupazione. Per questa ragione la formazione dovrà risultare quanto più possibile orientata ai reali fabbisogni delle imprese e del mercato del lavoro.
Un primo tassello di questo scenario è indubbiamente rappresentato dal tanto atteso decreto che prevede in via sperimentale, per gli anni 2009 e 2010, la possibilità di richiamare in azienda i propri lavoratori sospesi per una attività formativa che può essere svolta anche in assetto di lavoro. Ciò in coerenza con una nuova concezione della formazione che vede nell'ambiente produttivo uno dei contesti più idonei per lo sviluppo delle professionalità e la trasmissione dei saperi.
I lavoratori coinvolti nei progetti formativi o di riqualificazione conservano il godimento del trattamento di sostengo al reddito. Allo stesso modo continuerà ad essere accantonata da parte dell'Inps la contribuzione figurativa prevista dalla normativa per la tipologia di sostegno al reddito di cui beneficiano. I lavoratori avranno inoltre diritto a percepire dal datore di lavoro, a titolo retributivo, la differenza tra l'importo del trattamento di sostegno al reddito e la retribuzione originaria.
A vigilare su questi percorsi innovativi saranno le parti sociali in una ottica di piena sussidiarietà. Ai fini della realizzazione in azienda dei progetti di formazione o riqualificazione dei lavoratori sospesi è infatti necessario un accordo tra le medesime parti sociali che hanno in precedenza sottoscritto l'accordo per la sospensione della attività lavorativa su cui si basano i trattamenti di sostegno al reddito goduti dai lavoratori sospesi. L'opportunità di formare e riqualificare in assetto produttivo i propri dipendenti sospesi è peraltro offerta a tutti i datori di lavoro e non solo alle imprese in senso stretto.
A garanzia della effettiva realizzazione della formazione – e con chiara finalità antielusiva – è richiesto che il datore di lavoro elabori un progetto di formazione o di riqualificazione professionale dei lavoratori sospesi, specificandone, nel dettagliato, il contenuto, la durata e le modalità di svolgimento della formazione. Coerentemente, a conclusione del percorso formativo, il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle parti sociali e alle istituzioni regionali il compimento del progetto formativo, l'elenco dei lavoratori formati e gli esiti dell'apprendimento.
L'apertura alla azienda rappresenta una nuova frontiera della formazione a condizione tuttavia di non replicare schemi e modelli del passato. Il cambio di paradigma si potrà infatti avere solo una volta che verrà spostata l'attenzione dalle procedure ai risultati e, prima ancora, al destinatario. Piuttosto che concentrarsi sui fattori formali e burocratici dei percorsi formativi (durata, procedure,

metodi pedagogici), l'attenzione deve essere diretta alle conoscenze, competenze o abilità che la persona ha acquisito ed è in grado di dimostrare.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

[*] Anche ne *Il Sole 24 Ore*, 2 febbraio 2010, con il titolo *È l'ambiente produttivo il contesto per lo sviluppo.*