



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori DI MAGGIO, GAMBARO, Luigi MARINO, MARAN, MERLONI, ROMANO, Eva LONGO, DI BIAGIO, LIUZZI, BORIOLI, SCALIA, OLIVERO, SANTINI e FRAVEZZI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 LUGLIO 2013

Disposizioni per promuovere la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese attraverso progetti di riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all’apprendimento

ONOREVOLI SENATORI. - L'articolo 4, primo comma, della costituzione stabilisce che la «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto». La norma ha un contenuto programmatico di alto profilo. Come già in altre occasioni attinenti ai diritti fondamentali del cittadino, la norma non si limita a un'affermazione di principio, a riconoscere un diritto in modo astratto ma individua un percorso, a carico degli organi istituzionali della Repubblica, volto a dare effettività al diritto al lavoro, attraverso il quale ogni cittadino è in grado di adempiere al dovere stabilito dal secondo comma del medesimo articolo ovvero quello di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società. Non vi è alcun dubbio allora che, nella società della conoscenza e nell'ambito dell'irruzione nei processi produttivi e nei servizi di una tecnologia perennemente innovativa, il diritto al lavoro non potrà essere sancito unicamente da norme di legge e da programmi di politiche attive del lavoro, ma dovrà basarsi sempre di più sulle qualità intrinseche della professionalità dei lavoratori. Un ruolo importante in tal senso deve essere sicuramente svolto dalla formazione, il cui impianto iniziale deve avere in sé la forza e le ragioni di ogni ulteriore sviluppo ed aggiornamento che saranno richiesti nel corso della vita lavorativa.

Il diritto all'apprendimento e alla formazione professionale (sancito peraltro dal secondo comma dell'articolo 35 della Costituzione) è destinato ad assumere un rilievo centrale nell'ambito dei nuovi diritti sociali, a dare valore e contenuto al diritto al lavoro

e a contrastare il rischio della disoccupazione nelle fasce di età più elevata, quando la perdita del posto di lavoro finisce per tradursi in un'esclusione dal mercato del lavoro e nella rivendicazione di un pensionamento anticipato.

Nel *Welfare* delle opportunità - è scritto nel Libro bianco presentato dal Ministro Maurizio Sacconi - l'effettivo accesso all'apprendimento assume una rilevanza strategica per lo sviluppo e l'autosufficienza della persona. Il continuo aggiornamento, in tutti gli stadi della vita, è indispensabile per rimanere al passo con i mutamenti dell'economia, in un mercato del lavoro ove la natura delle occupazioni cambia velocemente: alcune scompaiono e altre si creano. Nel Libro bianco si evidenziano in particolare tre linee di riforma del tradizionale sistema di formazione, affinché migliori radicalmente il rapporto tra la spesa e la resa in termini di effettiva capacità di incremento delle competenze. In primo luogo il lavoro deve essere considerato parte essenziale di tutto il percorso educativo di una persona. In secondo luogo l'impresa, l'ambiente produttivo, appaiono il contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità. La certificazione formale, infine, deve interessare la reale verifica delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze di un lavoratore a prescindere dai corsi frequentati, che possono al più costituire mezzo e non prova per l'acquisizione di esse. La nuova prospettiva deve così cambiare paradigma, consentendo di spostare l'attenzione dalle procedure ai risultati e, prima ancora, al destinatario.

Oggi la perdita del posto di lavoro e le difficoltà delle grandi aziende, ma anche di quelle piccole, creano una restrizione dei po-

sti di lavoro che allarma e che necessita di soluzioni immediate.

Negli ultimi venti anni i governi hanno sempre privilegiato i nuovi investimenti e quindi le nuove assunzioni, dimenticando

la necessità di riuscire ad aiutare le aziende a mantenere inalterati i livelli occupazionali già esistenti. È da qui che bisogna ripartire per dare fiducia e certezze alle generazioni future.

DISEGNO DI LEGGE
—

Art. 1.

(Finalità e oggetto)

1. Al fine di incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto lavoro possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere la normale attività produttiva connessa all'apprendimento (formazione *on the job*).

Art. 2.

(Destinatari)

1. In particolare, possono essere utilizzati nei progetti di cui all'articolo 1 i seguenti lavoratori:

a) lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) ai sensi della legge 20 maggio 1975, n. 164;

b) lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223;

c) lavoratori sospesi a seguito di stipula di contratti di solidarietà ai sensi del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

d) lavoratori sospesi a seguito di stipula di contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni;

e) lavoratori sospesi destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga;

f) lavoratori sospesi ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.

Art. 3.

(Imprese che possono proporre piani formativi)

1. Possono proporre i progetti di formazione o riqualificazione di cui all'articolo 1, di durata almeno trimestrale, le aziende che abbiano attivato un ammortizzatore sociale conservativo da almeno tre mesi e che non abbiano effettuato licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi e si impegnano a non effettuarne nei dodici mesi successivi alla conclusione del progetto.

Art. 4.

(Procedimento)

1. Ai fini dell'inserimento dei lavoratori nei progetti di formazione o riqualificazione, il datore di lavoro deve sottoscrivere uno specifico accordo in sede di Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro e con le medesime parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

2. Sulla base di apposita delega del direttore generale, gli accordi di cui al comma 1 possono essere stipulati presso le direzioni regionali e territoriali del lavoro, nella cui circoscrizione ha sede l'unità produttiva interessata dal progetto di formazione o riqualificazione.

3. Qualora i lavoratori interessati siano percettori della cassa integrazione guadagni in deroga e rientrino nel programma di inter-

venti di sostegno al reddito e nelle competenze di cui all'accordo del 12 febbraio 2009 tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, l'accordo deve essere sottoscritto anche dalla competente regione o provincia autonoma e, al fine della coniugazione dei progetti di formazione o riqualificazione con gli interventi di cui al predetto accordo del 12 febbraio 2009, deve specificare le modalità di coordinamento e di scambio di informazioni tra gli uffici competenti delle regioni o province autonome e delle imprese di appartenenza dei lavoratori.

4. Il progetto di formazione o di riqualificazione professionale, elaborato a cura del datore di lavoro, deve prevedere in modo dettagliato il contenuto della formazione, la durata della stessa, gli obiettivi misurabili da raggiungere e le modalità di svolgimento. A conclusione del progetto formativo deve essere inviata ai medesimi soggetti coinvolti negli accordi un'informativa relativa all'avvenuta realizzazione del progetto formativo, ai risultati misurabili ottenuti, all'elenco dei lavoratori formati e agli esiti dell'apprendimento.

5. Entro un mese dalla stipula dell'accordo e in ogni caso prima dell'inizio della formazione, il datore di lavoro, utilizzando il modello predisposto dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), deve comunicare all'ufficio INPS che eroga ovvero autorizza la prestazione di sostegno del reddito i nominativi dei lavoratori interessati dai progetti di formazione. Per gli accordi già stipulati tale termine decorre dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 5.

(Incentivi)

1. Al lavoratore utilizzato nei progetti di formazione o riqualificazione è riconosciuta, a titolo retributivo e a carico del datore di

lavoro, la differenza tra il trattamento di sostegno al reddito spettante, al lordo del prelievo contributivo, e la retribuzione lorda originaria.

2. Il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 2, comma 1, lettere da *a*) a *f*), continua ad essere erogato al lavoratore secondo le modalità in essere alla data dell'accordo attuativo dei piani di formazione.

Art. 6.

(Effetti sulle posizioni assicurative individuali)

1. L'INPS 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 medesimo.

2. 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 di lavoro devono versare su detta parte di incentivo o di retribuzione le contribuzioni minori dovute.

Art. 7.

(Monitoraggio)

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le Direzioni regionali o territoriali del lavoro, se delegate ai sensi dell'articolo 4, comma 2, trasmettono gli accordi stipulati, con l'elenco dei lavoratori interessati, al direttore regionale dell'INPS competente per territorio.

2. La Direzione regionale dell'INPS provvede agli eventuali controlli ed al monitoraggio trimestrale della spesa, inviando i dati alla Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS.

3. Al fine di consentire al Ministero dell'economia e delle finanze il monitoraggio degli oneri finanziari, l'INPS comunica trimestralmente l'importo degli oneri sostenuti.