



APPROFONDIMENTI DECRETO RILANCIO

01/06/2020

A cura della Dr.ssa Paola Memola

ART. 88 DEL DECRETO RILANCIO: NON SOLO SUSSIDI ED EMERGENZA MA ANCHE UNO SGUARDO AL FUTURO

Formazione in sostituzione degli ammortizzatori: in questo assioma c'è l'essenza dell'art.88 del Decreto Legge 34/2020. Una misura decisamente poco attenzionata, anche a livello mediatico, forse perché carente di quella immediatezza propria degli interventi a pioggia e dei sussidi, che hanno caratterizzato sin qui i provvedimenti normativi al tempo del Covid-19. Ma il suo limite è il suo pregio, è una norma, che insieme a poche altre, non ha come orizzonte solo l'emergenza ma anche il futuro, favorendo l'utilizzo in chiave strategica e non solo assistenzialistica di un sussidio di Stato.

Analizziamo la norma

Si parte dal presupposto – purtroppo, condivisibile - che le imprese in forza dell'evento pandemico e del conseguente effetto recessivo, saranno costrette a ridimensionare la produzione e con essa la forza lavoro. Di fronte a questo scenario, la prima misura è la CIG, un ammortizzatore sociale che consente di sollevare le aziende, in momentanea difficoltà produttiva, dai costi del lavoro della manodopera temporaneamente non utilizzata, consentendo ai lavoratori di riprendere il lavoro una volta superata tale difficoltà. In questo contesto, la norma offre un'alternativa: la possibilità di una rimodulazione al ribasso dell'orario di lavoro, ma le ore lavoro vengono sostituite da ore formazione con oneri a carico dello Stato, evitando il ricorso alla CIG. Per il 2020 le imprese potranno sottoscrivere contratti collettivi di lavoro a livello aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, ovvero con le loro rappresentanze sindacali operative in azienda, per realizzare specifiche intese di rimodulazione di orario per mutate esigenze organizzative e produttive, con le quali parte del tempo di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. È consentito che l'accordo sia sottoscritto a livello territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In sostanza il provvedimento consente una "rimodulazione" dell'orario, stabilendo che una parte dell'orario va finalizzato a percorsi formativi. Vediamo in concreto come funziona: un'azienda di 100 dipendenti (corrispondenti a 208.000 ore di lavoro in un anno) nell'attuale contesto economico è in grado di assicurare occupazione solo a 60 dipendenti (corrispondenti a 124.800 ore di lavoro in un anno), può promuovere un accordo affinché le 83.200 ore non proficuamente utilizzabili siano destinate ad attività formativa e non in altre forme di sostegno al reddito. Non sembrano sussistere limiti sulle modalità di gestione della rimodulazione, quindi l'accordo potrebbe applicare la formazione con un criterio a rotazione oppure con uno verticale in funzione di specifiche competenze presenti in azienda. Le ore dedicate alla formazione sono remunerate con oneri, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, a carico di un apposito Fondo nuove competenze, costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (Anpal), nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma operativo nazionale Spao (Sistema di politiche attive per l'occupazione). Al progetto possono partecipare i fondi paritetici interprofessionali e il Fondo per la formazione (articolo 12 del decreto legislativo 276/2003) che, a tal fine, potranno destinare al fondo costituito presso l'Anpal una quota delle risorse disponibili nei rispettivi bilanci. Per dare piena attuazione alla norma serve un decreto del ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia.

Chiarito il funzionamento della norma, torniamo alle valutazioni.

E' una norma che - fatte salve tutte le verifiche di processo per la messa a terra, come modalità e risorse - rappresenta un intelligente mix di emergenza e strategia, un aiuto di Stato che non si riduce a mera forma assistenziale e di sussidio ma viene fatto convogliare verso un progetto di crescita e formazione del capitale

umano delle aziende. Da un orizzonte di emergenza si passa ad un orizzonte di futuro per una fase, che tralasciando il lessico al tempo del Covid-19, non è la fase 1 né la fase 2, ma è semplicemente un nuovo corso delle imprese, che necessariamente dovranno misurarsi con mutate esigenze organizzative e produttive, perché è cambiato il contesto in cui operano. Una misura, attesa alla prova sul campo e di cui oggi non si conosce nulla, che ha in sé un plus: trasforma la crisi in opportunità, laddove il tempo della crisi e della ripresa possa essere utilizzato in processi di formazione continua della forza lavoro, affinché quella stessa forza lavoro accresca le proprie competenze professionali, in funzione di una domanda che sarà nel futuro sempre più orientata al valore. Un processo di crescita della forza lavoro, che in realtà in Italia travalica la crisi economica targata Covid-19. Invero, da sempre e da più parti, non ultimo il Governatore Visco, ha sottolineato l'importanza di migliorare la qualità del capitale umano per accrescere la competitività delle imprese, perché solo innalzando l'efficienza dei processi di produzione e la qualità dei beni e servizi offerte si può far crescere le imprese ed essere pronti ad affrontare le sfide del mercato. Si conclude con una speranza, non so che futuro avrà questa norma, ma salviamo il principio e facciamone tesoro: abbiamo bisogno di provvedimenti che con una visione strategica del sistema Paese mirano a guardare avanti ed avviare tutti quei processi e quelle riforme, di cui il nostro Paese necessitava anche ben prima dell'evento drammatico della pandemia.