I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE: OBBLIGHI DI FORMAZIONE E SANZIONI

scritto da goal | 3 Febbraio 2023



di Giada Rossi*

In attuazione della riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla Legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) nonché del Decreto Sostegni ter (d.l. n. 4 del 27 gennaio 2022), con il Decreto Ministeriale del 2 agosto 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 settembre 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie; a distanza di un mese, precisamente in data 28 ottobre 2022, sono stati inoltre pubblicati in Gazzetta Ufficiale i criteri e le modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni salariali straordinarie.

Come definito dal Governo e dal Ministero del Lavoro, l'avviata riforma degli ammortizzatori sociali tende alla costituzione di un modello di *welfare inclusivo*, che coniughi il sistema degli ammortizzatori sociali con politiche industriali mirate e politiche attive del lavoro, in cui la formazione acquisisce un ruolo centrale e diviene direttamente connessa al sostegno al reddito. In tema di accesso ai trattamenti di integrazione salariale da riconoscere ai lavoratori in costanza del rapporto di lavoro, l'art. 23 del Decreto Sostegni ter ha modificato l'art. *25 ter* del d.lgs.

148/2015, inserendo l’obbligo per i lavoratori beneficiari della Cassa Integrazione Straordinaria di partecipazione a iniziative formative o di riqualificazione.

Il primo comma dell’art. *25 ter* prevede ora che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali partecipino a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali, e ciò allo scopo di mantenere o svilupparne le competenze.

Il comma terzo del medesimo articolo, al fine di rendere effettivo il suddetto obbligo, dispone che la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative di cui al comma primo comporta l’irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso.

La norma demanda infine al Ministero del lavoro sia la definizione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione di cui al primo comma che le modalità e i criteri di applicazioni delle sanzioni.

E’ dunque nel solco delle disposizioni di legge citate chesiinserisceil Decreto Ministerialedel 2 agosto 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 29 settembre 2022, che disciplina l’obbligo di frequenza di corsi di formazione in tutti i casi in cui questi siano previsti dalla legge, siano stati pattuiti nel verbale di accordo sindacale in esito alla procedura di consultazione di cui all’art. 25 d.lgs. 148/2015 oppure nell’ambito delle procedure sindacali finalizzate all’accesso all’assegno di integrazione salariale previsto dai Fondi di solidarietà di cui al d.lgs. 148/2015.

Trattasi di percorsi formativi tesi allo sviluppo delle competenze del lavoratore, che possono condurre anche al conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4, secondo il Quadro Europeo delle Qualifiche (ovvero il quadro basato sui risultati dell’apprendimento articolato su 8

livelli per tutti i tipi di qualificazioni, che funge da strumento di “traduzione” tra i diversi quadri nazionali delle qualificazioni nell’Unione europea), così da agevolare il reinserimento nell’azienda di provenienza e/o favorire l’occupabilità dei lavoratori, nel caso di licenziamento o ricollocazione.

In esito ai predetti corsi, al lavoratore sarà rilasciata idonea attestazione o certificazione.

In difetto invece di regolare frequenza, il lavoratore potrà incorrere nelle sanzioni previste dal decreto ministeriale del 2 agosto 2022, pubblicato in GU in data 29 ottobre 2022, la cui severità è parametrata alla gravità dell’inadempimento agli obblighi menzionati.

Nello specifico:

- la mancata partecipazione, nella misura compresa tra il 25% ed il 50% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, comporta l’irrogazione della sanzione corrispondente alla decurtazione di un terzo delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima consistente nella decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale;
- la mancata partecipazione, nella misura compresa tra il 50% e l’80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, comporta l’irrogazione della sanzione corrispondente alla decurtazione della metà delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima consistente nella decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale;
- la mancata partecipazione, in misura superiore

all’80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, comporta l’irrogazione della sanzione della decadenza dal trattamento di integrazione salariale;

I giustificati motivi legittimanti la mancata partecipazione alle iniziative di formazione e di

riqualificazione sono tassativamente elencati dalla legge, e precisamente:

1. documentato stato di malattia o di infortunio;
2. servizio civile o di leva o richiamo alle armi;
3. stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge;
4. citazioni in tribunale, a qualsiasi titolo, dietro esibizione dell’ordine di comparire da parte del magistrato;
5. gravi motivi familiari documentati e/o certificati;
6. casi di limitazione legale della mobilità personale;
7. ogni altro comprovato impedimento oggettivo e/o causa di forza maggiore, cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di partecipare alle iniziative di formazione e/o riqualificazione, senza possibilità di alcuna valutazione di carattere soggettivo o discrezionale da parte di quest’ultimo.

Il progetto del legislatore appare dunque pregevole, in quanto teso non solo a garantire un sostegno al reddito ma anche alla formazione dei lavoratori, quindi ad elevare la loro professionalità e le chance di occupazione; ovviamente il successo di questa riforma non potrà che essere valutato *sul campo* e dipenderà dall’impegno concreto dei soggetti coinvolti, quindi non solo dei lavoratori, ma anche di coloro che predispongono i percorsi formativi, oltre che dei soggetti deputati al controllo e alla verifica degli adempimenti

connessi.

**Avvocato in Milano*