

Il fac-simile di modello di certificazione adottabile dalle imprese

Contratti di inserimento e attività formativa

Coordinamento giuridico dell'Unione Industriali di Bergamo e Stefano Malandrini

Le disposizioni di cui al capo II, artt. 54 - 59 del D.Lgs. n. 276/2003 (1) hanno introdotto, come è noto, la regolamentazione generale del contratto di inserimento. Si tratta di una nuova tipologia di rapporto di lavoro a causa mista, di fatto sostitutiva (per vari aspetti) del contratto di formazione e lavoro, contraddistinta da un onere formativo particolarmente flessibile ed adattabile alle esigenze aziendali, nonché priva - a differenza dei Cfl, soggetti a delibera Cri ovvero al rilascio del visto di conformità da parte delle specifiche commissioni bilaterali costituite in ambito regionale - di una procedura di verifica preventiva del progetto formativo da svolgersi in sede pubblica.

Regolamentazione interconfederale

La regolamentazione interconfederale intervenuta a febbraio 2004 (2), in attuazione del rinvio di cui all'art. 55, c. 3, ha mantenuto il carattere poco «invasivo» della disciplina legislativa, definendo un quadro normativo articolato ma leggero (a differenza di quanto avvenuto con i forti interventi dispositivi degli A.I. 18 dicembre 1988 e 31 gennaio 1995 in tema di rapporti di formazione e lavoro), contraddistinto da frequenti rinvii alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale per la definizione dei trattamenti economici e normativi (3). Il livello interconfederale ha pertanto assunto un'efficacia meramente «transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e

le titolarità attualmente previste»: un'impostazione evidente anche in relazione alla regolamentazione dell'attività formativa, sostanzialmente rimessa ad altri piani di contrattazione. Si consideri infatti che il punto 6 dell'A.I. prevede una formazione teorica minima retribuita di sole 16 ore, ripartita fra apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, nonché «congrue» fasi di addestramento specifico. La previgente disciplina interconfederale dei Cfl, molto più articolata, stabiliva invece, per l'acquisizione delle medesime nozioni, 20 ore di formazione teorica e complessivamente fino a 140 ore di formazione minima teorica e tecnico pratica retribuita (4).

In particolare, richiamando la disposizione di cui all'art. 55, c. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, che prevede la registrazione dell'attività formativa svolta in esecuzione del progetto di inserimento nel «libretto formativo del cittadino» previsto dall'art. 2, lett. i) del medesimo decreto - peraltro ancora in attesa di definizione da parte del Ministero del lavoro e del Ministero dell'istruzione - il punto 6 dell'A.I. citato prevede, in via transitoria, la registrazione delle «competenze acquisite» dal lavoratore direttamente a cura del datore di lavoro o di un suo delegato. Si tratta di un onere correlato solamente alla conclusione dell'attività formativa, come peraltro già avveniva per i Cfl in base al disposto dell'art. 9 dell'A.I. 18 dicembre 1988, che prevedeva l'attestazione, «al termine del rapporto»,

dell'attività svolta e dei risultati formativi conseguiti. Tuttavia si consideri che, l'art. 55, c. 2 rinvia alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello non solo per la definizione dei piani individuali di inserimento «con particolare riferimento alla realizzazione del progetto» ma anche per le modalità di definizione e sperimentazione di «orientamenti, linee guida, codici di comportamento» diretti a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. È pertanto evidente una particolare attenzione del dettato normativo nel tutelare il corretto svolgimento di tutte le fasi che compongono l'iter formativo definito nel progetto individuale di inserimento, sollecitando la definizione contrattuale di strumenti di controllo e monitoraggio, operativi durante l'intero svolgimento della formazione ed aggiuntivi rispetto alla semplice certificazione degli esiti finali della stessa. Del resto è prevedibile che anche ragioni di opportunità e prudenza, inevitabilmente correlate alle logiche gestionali delle direzioni del personale, indurranno già di per sé gli operatori di impresa (come già avveniva per i Cfl) a

Note:

- (1) In *Dir. prat. lav.*, 2003, 40, inserto e 42, 2812.
- (2) Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, in *Dir. prat. lav.*, 2004, 9, 603.
- (3) Livello di inquadramento, modalità per favorire il mantenimento in servizio dei lavoratori, durata inferiore a quella massima di 18 mesi, periodo di prova, orario di lavoro, trattamento di malattia e infortunio, indennità e maggiorazioni.
- (4) A.I. 18 dicembre 1988 punto 2, come modificato dall'A.I. 31 gennaio 1995 punto 1.

predisporre una documentazione illustrativa della formazione teorica e dell'addestramento pratico gradualmente offerto ai lavoratori, sia per conferire ai momenti formativi il giusto rilievo e favorirne il costante monitoraggio, sia per incrementare la sensibilità dei *tutor* in merito alla continuità del processo di trasmissione delle competenze, sia infine per agevolare la corretta risoluzione di eventuali contenziosi attinenti i contenuti e la durata dell'attività formativa (5).

Ridotta diffusione del contratto

Più in generale si consideri che la ridotta diffusione sino ad ora incontrata dal nuovo istituto, nonostante l'alleggerimento - sopra descritto - delle procedure di definizione dei progetti formativi rispetto alla precedente formula del contratto di formazione e lavoro, è probabilmente dovuta a fattori transitori. La novità dell'istituto (6), la temporanea assenza di incentivi economici per i lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, come disposto dall'art. 59, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 (7) - sebbene anche a tali soggetti sia possibile attribuire, durante il rapporto, una categoria di inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quella spettante -, la transitoria ultrattività dei progetti di formazione e lavoro approvati entro il 23 ottobre 2003 (8) unitamente alla carenza di contrattazioni collettive che regolamentino nel dettaglio il rapporto, conferendo maggiore certezza operativa, condizionano attualmente il ricorso a questo strumento contrattuale, nonostante le potenzialità in esso racchiuse e dovute alla particolare integrazione tra attività formativa e lavorativa, che nel processo di riforma trova riscontro solo nella disciplina dell'apprendistato di 3° livello, di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003, rivolto ai giovani con età compresa tra 18 e 29 anni e non ancora a regime (9). Anche in

una logica generale di attuazione della riforma del mercato del lavoro può pertanto risultare utile che le prime esperienze aziendali, riguardanti i percorsi di inserimento, risultino impostate con modalità che agevolino la corretta definizione ed il monitoraggio dei percorsi formativi, per consentire il contenimento delle problematiche operative ed evitare improprie involuzioni degli elementi di flessibilità introdotti dalla nuova normativa.

Modello di certificazione

Il fac-simile riportato a pagina seguente costituisce un modello facoltativo di certificazione, riferito sia al percorso formativo svolto dal lavoratore, sia alle competenze definitivamente acquisite, esaustivo pertanto anche dell'onere di cui al punto 6 dell'A.I. 11 febbraio 2004. Il documento è stato verificato positivamente dalla Commissione per l'Impiego di Bergamo su proposta dell'Unione degli industriali, nel mese di aprile 2004, con successiva presa d'atto della Giunta provinciale, che ne ha disposto la diffusione pubblica come esperienza «pilota» di gestione dell'attività formativa nei contratti di inserimento. Si tratta di un modello articolato, liberamente adottabile ed adattabile dai datori di lavoro interessati, indipendentemente dal settore economico-comparto di appartenenza e dalla dislocazione sul territorio. È strutturato in tre parti:

- identificazione del percorso formativo ed auto-certificazione dei conseguenti oneri a carico del lavoratore e del datore di lavoro;
- modulistica per la raccolta di segnalazioni di particolari esigenze formative riscontrate dai lavoratori e sottoposte alla valutazione del datore di lavoro;
- certificazione mensile dello svolgimento del percorso formativo.

Il modulo, la cui adozione è volontaria e rimessa pertanto alla libera valutazione delle imprese, è strutturato con una formulazione di carattere generale, che rende opportuno l'adattamento alle specifiche caratteristiche del percorso formativo attivato. Può pertanto essere ridotto o modificato senza limitazioni se non i vincoli di legge e contrattuali vigenti. Non sostituisce ma integra il progetto individuale di inserimento redatto in forma scritta ai sensi del punto 3 dell'A.I. 11 febbraio 2004 e dell'art. 56, c. 1 del D.Lgs. n. 276/2003.

Note:

(5) Si consideri l'importanza a fini probatori della documentazione che attesta l'attuazione del percorso formativo, sia per la corretta qualificazione del rapporto, sia in quanto l'art. 55 c. 5, nella versione successiva all'intervento correttivo approvato dal Consiglio dei Ministri in data 3 giugno 2004, prevede che «in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'art. 54 c. 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100%».

(6) Si consideri che nelle Pmi - asse portante del tessuto economico del Paese - le competenze gestionali generalmente ridotte delle funzioni preposte alla instaurazione dei rapporti di lavoro tende inevitabilmente a precludere il ricorso a rapporti di lavoro innovativi, anche se già attivabili e confacenti alle esigenze dell'impresa.

(7) Sino all'avvenuta riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, gli sgravi previsti dalla previgente disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro trovano attuazione solo in riferimento ai lavoratori di cui all'art. 54, c. 1, lettere b), c), d), e) ed f).

(8) Come disposto dall'A.I. 13 novembre 2003. Si tratta di una fase non ancora esaurita: si consideri infatti che, nei settori soggetti all'A.I. 18 dicembre 1988, ai sensi del punto 5 della regolamentazione interconfederale il periodo di validità della dichiarazione di conformità dei progetti formativi rilasciati dalle Commissioni bilaterali è di 9 mesi.

(9) L'operatività dell'istituto è subordinata all'emanazione delle regolamentazioni regionali previste dall'art. 50 c. 3.

Certificazione dell'attività formativa svolta in attuazione di un progetto di inserimento/reinserimento

Io sottoscritto, nato a il .../.../..., residente in, via, n., assunto con contratto di inserimento lavorativo in data .../.../... dalla società, con sede di lavoro in (...), via n., dichiaro:

- che rientro in una delle seguenti categorie:
 - soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni
 - disoccupato di lunga durata con età tra 29 e 32 anni (1)
 - lavoratore con più di 50 anni di età privo di un posto di lavoro
 - lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato da almeno due anni
 - donna residente in area geografica svantaggiata (2)
 - persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico
 - che al mio rapporto di lavoro si applica la normativa sui progetti di inserimento/reinserimento di cui al D.Lgs. n. 276/2003 artt. 54 - 59, nonché la specifica disciplina prevista:
 - dall'accordo interconfederale dell'11 dicembre 2004
 - dal Ccnl del settore
 - dall'accordo aziendale del
 - che il contratto di inserimento da me sottoscritto in data .../.../... prevede la prestazione lavorativa a tempo pieno/parziale con distribuzione oraria dal giorno al giorno, dalle ore... alle ore ..., in tutte le settimane dell'anno (ovvero nelle settimane,) con decorrenza dal ... e fino al ...;
 - che mi è stato consegnato uno specifico progetto individuale di inserimento/reinserimento, definito con il mio consenso, di cui ho preso anticipatamente visione e condiviso in ogni suo aspetto;
 - che tale progetto è da me riconosciuto idoneo a realizzare l'adattamento delle mie competenze professionali al contesto lavorativo che mi è stato dettagliatamente illustrato;
 - che la durata dell'attività formativa, pari a n. mesi, è da me:
 - ritenuta idonea a garantire il raggiungimento della qualificazione alla quale il progetto di inserimento/reinserimento è preordinato
 - ritenuta congrua in relazione alle competenze da me possedute ed alle mansioni a cui è preordinato il mio progetto di reinserimento (3)
 - che mi è stato attribuito il livello di inquadramento iniziale del mansionario di cui al vigente Ccnl per il settore ed è prevista l'attribuzione, al termine della formazione, del livello di inquadramento (4);
 - che il trattamento economico e normativo previsto dal contratto di inserimento da me sottoscritto è conforme alle disposizioni della contrattazione collettiva applicata, di cui ho preso visione;
 - che in ogni caso è mia intenzione svolgere con la presente società un rapporto di durata determinata, disciplinato - per quanto compatibile in riferimento alla tipologia contrattuale di inserimento da me richiesta e accettata ed anche nell'eventualità della insussistenza delle ragioni che ne consentono la costituzione - dalle disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001, fatta salva la possibilità che, al termine del rapporto, possa verificare con la società, se entrambi le parti ne avranno interesse, la possibilità di essere confermato a tempo indeterminato.
- Tutto ciò da me liberamente espresso, dichiaro altresì, per ogni conseguente effetto legale, la veridicità di quanto riportato nella documentazione di seguito riportata, attestante lo svolgimento del percorso formativo previsto dal progetto di inserimento.

Il lavoratore

.....

Località, .../.../...

Il datore di lavoro, in attuazione del disposto dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, si impegna ad offrire:

- una formazione teorica non inferiore a n. 16 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica (impartita nella fase iniziale del rapporto), disciplina del lavoro e organizzazione aziendale;
- addestramento specifico;
- un trattamento economico per le ipotesi di malattia ed infortunio (5);
- l'accesso a tutti i servizi aziendali ovvero le relative indennità sostitutive spettanti al personale con rapporto di lavoro subordinato;
- tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione svolta, previste dal contratto collettivo applicato.

Si impegna altresì, nell'ipotesi di trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a considerare nell'anzianità di servizio il periodo prestato con contratto di inserimento, ad eccezione degli effetti riguardanti gli scatti di anzianità od altri istituti assimilabili ovvero della mobilità professionale con progressione automatica in funzione dell'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro riconoscerà inoltre ogni altro trattamento integrativo o sostitutivo di quelli sopra riportati, indicati dal contratto collettivo, di primo o secondo livello, applicato in azienda.

Il datore di lavoro si impegna infine, nell'esecuzione del progetto formativo concordato, a verificare anche la

(segue)

(continua)

possibile risoluzione di problematiche eventualmente insorte in merito al rapporto di lavoro in essere, segnalate dal lavoratore non appena riscontrate attraverso la compilazione e l'inoltro alla Direzione del personale del modulo di seguito riportato.

Segnalo alla Direzione del personale le seguenti problematiche da me riscontrate, riguardanti:

a) i rapporti con i colleghi

b) i rapporti con i superiori diretti

c) l'ambiente di lavoro

Il lavoratore

.....

In particolare, lavoratore e datore di lavoro riconoscono che il presente documento, corredato delle schede allegate debitamente compilate e controfirmate, costituisce la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Mese di Gennaio

Formazione teorica ricevuta

Prevenzione antinfortunistica Totale ore

Disciplina del lavoro Totale ore

Organizzazione del lavoro Totale ore

Addestramento specifico svolto

Presso il reparto/ufficio

Attività di Dal .../.../... al .../.../...

Addestramento specifico svolto

Presso il reparto/ufficio

Attività di Dal .../.../... al .../.../...

Firma del responsabile della formazione Firma del lavoratore

Presso il reparto/ufficio

Attività di Dal .../.../... al .../.../...

Firma del responsabile della formazione Firma del lavoratore

Presso il reparto/ufficio

Attività di Dal .../.../... al .../.../...

Firma del responsabile della formazione Firma del lavoratore

Note

(1) Ai sensi dell'art. 1, c. 1 del D.Lgs. n. 297/2002 trattasi di personale alla ricerca di una nuova occupazione da almeno 12 mesi, dopo avere perso un posto di lavoro od avere cessato una attività di lavoro autonomo.

(2) Trattasi di area in cui il tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile supera del 10% quello maschile, come disposto dall'art. 54 c. 1 lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003.

(3) Nell'ipotesi di attività formativa di durata ridotta per reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il contesto organizzativo, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva in attuazione dell'art. 5 dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

(4) Ai sensi dell'art. 3 dell'A.I. 11 febbraio 2004 la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il Ccnl applicato in azienda, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto.

(5) Ai sensi dell'art. 7 dell'A.I. 11 febbraio 2004, il trattamento è regolamentato da quanto previsto in materia dagli accordi di disciplina dei Cfl o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto di inserimento/reinserimento e comunque di durata non inferiore a 70 giorni.