



CONVEGNO
NAZIONALE

IL LAVORO E L'IMPRESA NELL'ITALIA CHE RIPARTE

TRIESTE 15 / 17 settembre 2022



www.facebook.com/giuslavoristi/



[giuslavoristi](https://twitter.com/giuslavoristi)



[Agi - Avvocati Giuslavoristi Italiani](https://www.linkedin.com/company/agi-avvocati-giuslavoristi-italiani)

[#convegnoagi2022](https://twitter.com/convegnoagi2022)



Skill shortage, accompagnamento al lavoro e accordo di transizione occupazionale

Presentazione di Lucia Valente
Università di Roma «Sapienza»
Trieste 16 settembre 2022

DIPARTIMENTO
DI SCIENZE SOCIALI
ED ECONOMICHE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA





I mercati del lavoro

- Necessità di parlare di mercati del lavoro al plurale:
- i mercati **interni** ed **esterni** all'impresa
- i mercati **settoriali**, governati da uno o più **contratti collettivi** nazionali di categoria che regolano lo scambio tra domanda e offerta
- i mercati del lavoro **locali**, di tipo territoriale, ciascuno con le proprie peculiarità e differenze
- i mercati dei lavori **non retribuiti** o di **cura**
- i mercati del lavoro **irregolari** ad alta **instabilità occupazionale** dove si colloca l'area dello svantaggio, della precarietà e della insicurezza



I mercati transizionali

- Transizioni tra **istruzione e occupazione**
- transizioni **scuola-lavoro**
- transizioni da **lavoro a lavoro**
- transizioni tra **occupazione a disoccupazione** e viceversa
- transizioni a forme particolari di lavoro non retribuito come i lavori **domestici o di cura** o transizione alla pensione
- transizione **green e digitale**: i due pilastri del **PNRR**





... quali tutele per le transizioni occupazionali

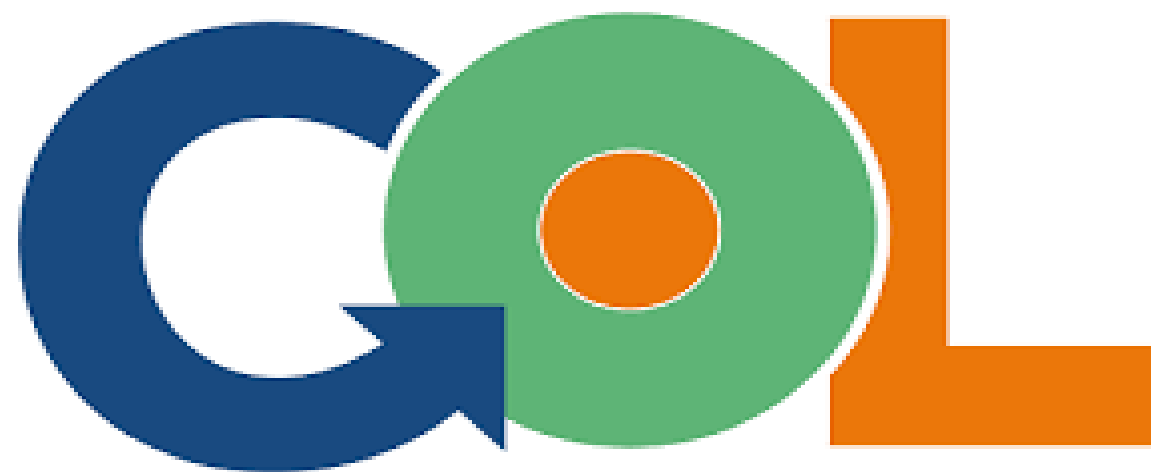
- Queste transizioni, e i rischi che esse recano, non possono essere gestite con la sola tutela del **posto di lavoro** o del **reddito**
- Occorre un *mix* di politiche che tengano conto dei passaggi **intermedi da uno status all'altro** e un sistema **assicurativo** capace di tutelare le persone più vulnerabili
- Il programma **GOL** e il **Piano Nazionale Nuove Competenze** (PNC) entrambi inseriti nel **PNRR** vanno in questa direzione
- La Missione 5 – *inclusione e coesione* - componente C1 – *politiche per il lavoro* – la riforma 1.1, *politiche attive del lavoro e formazione*, e la Missione 4, *istruzione e ricerca*, sostengono la **domanda di competenze** per i **nuovi lavori** creati dai due pilastri del PNRR: la **transizione verde** e la **transizione digitale**





MISSIONE 5:

COESIONE E
INCLUSIONE



Garanzia Occupabilità Lavoratori



I quattro interventi principali della Missione5

- Potenziare le **politiche attive**
- Rafforzare i **Centri per l'impiego**
- Incentivare **l'occupazione femminile**
- Promuovere **l'acquisizione di nuove competenze e ridurre il mismatch domanda offerta**





I cinque percorsi di GOL

- **Reinserimento lavorativo:** per le persone più vicine al mercato del lavoro, servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro
- **Aggiornamento (upskilling):** per lavoratrici e lavoratori più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili, interventi formativi prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante
- **Riqualificazione (reskilling):** per lavoratrici e lavoratori lontani dal mercato e competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti, formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/Eqf rispetto al livello di istruzione
- **Lavoro e inclusione:** nei casi di bisogni complessi, cioè in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa, oltre ai servizi precedenti si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali (a seconda dei casi, educativi, sociali, socio-sanitari, di conciliazione) come già avviene per il Reddito di cittadinanza, e prima per il Rei
- **Ricollocazione collettiva:** valutazione delle chance occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento per individuare soluzioni idonee all'insieme dei lavoratori stessi







TARGET PNC	PROGRAMMI GUIDA	PRICIPALI FONTI DI COMPLEMENTARIETA'*
Disoccupati	Programma GOL	Piani di rafforzamento CPI PON e POR Fse+
Giovani	Programma Sistema Duale	Risorse nazionali IeFP e duale PON e POR Fse+
Occupati	Fondo Nuove Competenze	Fondi Paritetici interprofessionali PON e POR Fse+

Un esempio: Stellantis

29-07-2022

Pagina 24

Foglio 1 / 2

la Repubblica

Quotidiano



Colloquio con l'amministratore delegato della società

Tavares "Stellantis già elettrica In Europa sorpassiamo Tesla"

di Diego Longhin

Segreterie nazionali

Comunicato stampa

**STELLANTIS: PER UNA GIUSTA E SOSTENIBILE TRANSIZIONE,
PATTUITI NUOVI INCENTIVI E UN PERCORSO DI
RICOLLOCAZIONE ATTIVA PER 1.820 USCITE VOLONTARIE**

Il processo di cambiamento e di transizione verso le nuove motorizzazioni elettriche che sta attraversando il settore dell'automotive deve essere accompagnato da una serie di interventi in grado di garantire la sostenibilità sociale, che eviti impatti traumatici e pesanti sugli attuali occupati e nello stesso tempo preveda nuovi investimenti sulla mobilità futura per gli stabilimenti italiani e un conseguente successivo ricambio generazionale.



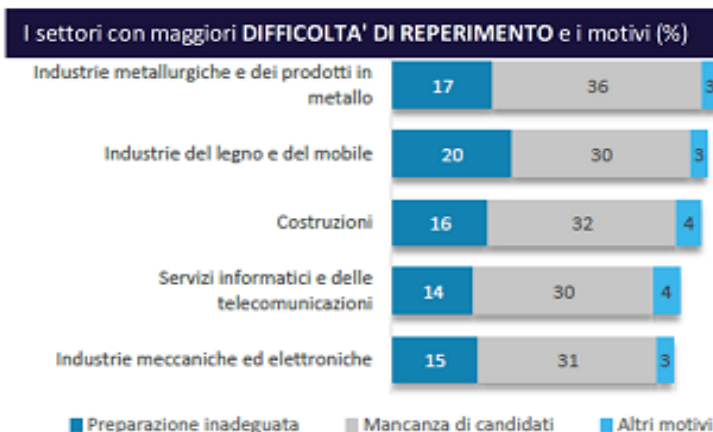


Il cambio di paradigma delle tutele

- Nei mercati transizionali il *welfare* della persona non è più garantito, come in passato, dal **mantenimento fittizio** del rapporto di lavoro o da **generosi sussidi economicamente insostenibili**, ma da una stretta interazione tra sistemi di **sicurezza sociale** e disciplina del **mercato del lavoro** dove s'intrecciano le tutele della persona nell'intero suo ciclo di vita
- Un aspetto fondamentale da considerare è il mercato delle **nuove competenze all'interno e all'esterno dell'impresa**

Come individuare il fabbisogno delle competenze

PREVISIONI AGOSTO 2022





Il sistema Excelsior: Anpal Unioncamere

- Prevede il **fabbisogni occupazionali e professionali** in Italia a breve e a medio tempore
- Consente di conoscere
 - - gli scenari per **l'orientamento e la programmazione della formazione**
 - - i fabbisogni per le **professioni**
 - - i fabbisogni per **competenze**
 - - i fabbisogni per **filiere o settori produttivi**

Seguendo le indicazioni sui fabbisogni è possibile modificare la formazione impartita sia dai **FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA** sia dai centri di formazione professionale delle **REGIONI**.





Fabbisogni previsti nel periodo 22-26 per gruppo professionale

	Fabbisogni (v. a.) *		Quote (valori %)	
	scenario A	scenario B	scenario A	scenario B
TOTALE (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)	3.985.300	4.392.300	100,0	100,0
1. Dirigenti	66.800	71.600	1,7	1,6
2. Professioni specializzate	736.000	792.500	18,5	18,0
3. Professioni tecniche	778.500	849.900	19,5	19,3
4. Professioni impiegatizie	524.900	571.600	13,2	13,0
5. Professioni commerciali e dei servizi	746.800	826.200	18,7	18,8
6. Operai specializzati e artigiani	493.100	557.000	12,4	12,7
7. Conduttori di impianti	231.800	270.700	5,8	6,2
8. Professioni non qualificate	403.800	449.300	10,1	10,2
9. Forze Armate	3.500	3.500	0,1	0,1

**Valori assoluti arrotondati alle centinaia. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.*





Fabbisogni previsti nel periodo 22-26 professioni specialistiche e tecniche

Professioni specialistiche e tecniche	2022-2026 (v.a.)	fabbisogno medio annuo
	scenari A - B	scenari A - B
Totale	1.514.500 - 1.642.400	3,7 - 4,0
Tecnici dei rapporti con i mercati	103.000 - 118.000	5,8 - 6,6
Tecnici della salute e nelle scienze della vita	225.600 - 227.000	5,6 - 5,7
Ingegneri e professioni assimilate	63.100 - 71.700	4,5 - 5,1
Specialisti della formazione e della ricerca	297.000 - 317.800	4,5 - 4,8
Specialisti nelle scienze della vita e medici	100.300 - 102.400	4,1 - 4,2
Specialisti in discipline artistico-espressive	18.000 - 19.900	4,0 - 4,4
Tecnici della distribuzione commerciale	78.900 - 91.100	3,8 - 4,3
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	61.600 - 68.600	3,8 - 4,2
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	55.900 - 60.600	3,8 - 4,1
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	110.900 - 121.700	3,6 - 3,9
Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali	16.400 - 17.800	3,4 - 3,7
Tecnici in campo ingegneristico	69.800 - 79.200	3,0 - 3,4
Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	52.800 - 57.500	3,0 - 3,3
Specialisti in scienze sociali	20.800 - 22.400	3,0 - 3,3
Professioni tecniche in campo scientifico e della produzione	66.200 - 75.500	2,4 - 2,8
Architetti, urbanisti e specialisti del recupero e della conservaz. del territorio	17.900 - 19.600	2,4 - 2,6
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	54.200 - 57.900	2,3 - 2,5
Specialisti in scienze giuridiche	35.600 - 38.700	2,1 - 2,3
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	66.300 - 75.000	2,1 - 2,2

*Gruppi 2 e 3 professioni CP2011 ISTAT (aggregazioni 2 e 3 cifre).





Fabbisogni previsti nel periodo 22-26 professioni impiegatizie e dei servizi

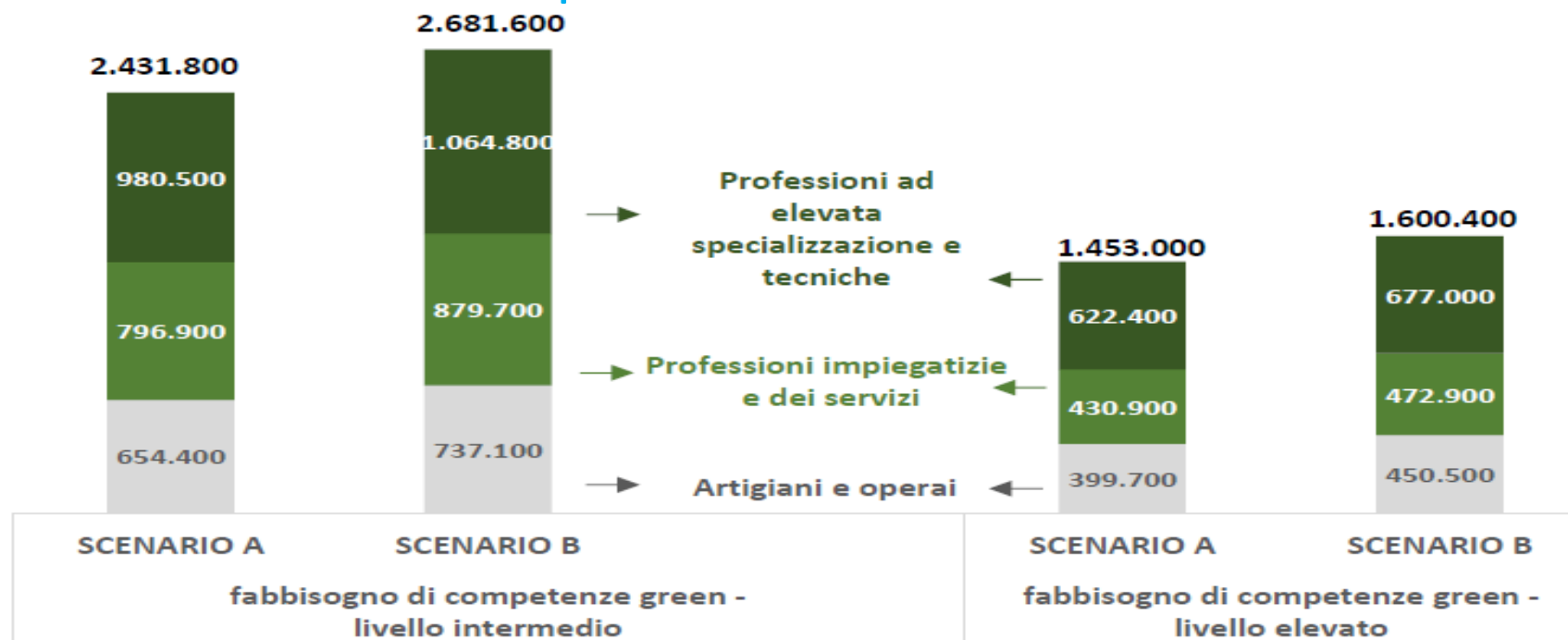
Professioni impiegatizie e dei servizi	Fabbisogno 2022-2026 (v.a.) scenari A - B	Tasso % di fabbisogno medio annuo scenari A - B
Totale	1.271.700 - 1.397.900	3,5 - 3,9
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	115.500 - 115.600	8,4 - 8,5
Impiegati addetti a raccolta, controllo e recapito documentazione	55.100 - 56.500	5,5 - 5,6
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	74.000 - 81.000	4,9 - 5,3
Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e di ufficio	268.000 - 291.200	3,8 - 4,1
Professioni qualificate nei servizi personali	40.700 - 41.400	4,0 - 4,1
Esercenti delle vendite	111.700 - 129.600	3,5 - 4,0
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	29.000 - 32.000	3,4 - 3,7
Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	202.400 - 233.600	3,1 - 3,5
Addetti alle vendite	179.700 - 203.900	3,1 - 3,4
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	45.500 - 49.600	3,1 - 3,4
Altre professioni qualificate nelle attività commerciali	11.200 - 12.600	3,0 - 3,4
Professioni qualificate nei servizi ricreativi e culturali	4.900 - 5.300	2,9 - 3,1
Professioni qualificate in altri servizi alla persona	7.300 - 7.800	2,9 - 3,1
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	53.300 - 61.400	2,7 - 3,1
Operatori della cura estetica	42.000 - 43.400	2,7 - 2,7
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	31.400 - 33.300	2,0 - 2,1

* Gruppi 4 e 5 professioni CP2011 ISTAT (aggregazioni 2 e 3 cifre).



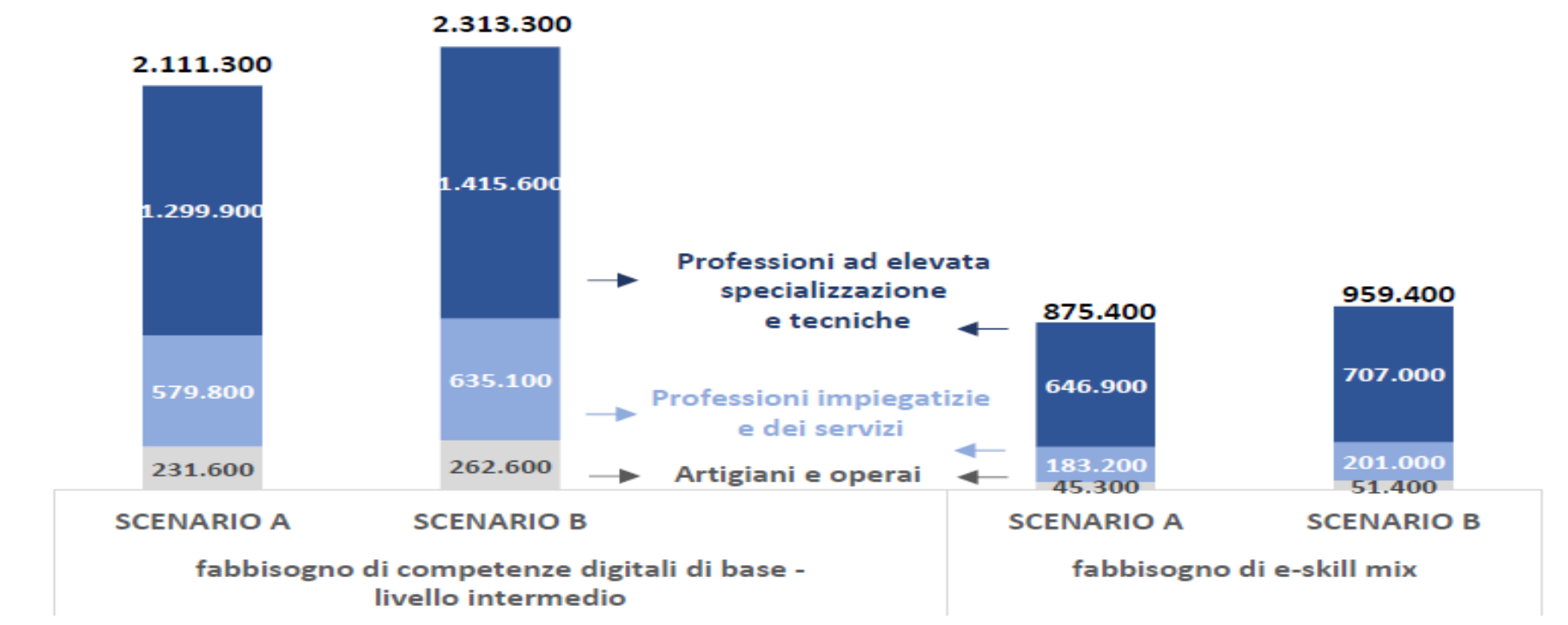


Fabbisogni occupazionali di professioni con competenze green periodo 22-26





Fabbisogni occupazionali di professioni con competenze digitali periodo 22-26





La torsione degli ammortizzatori sociali conservativi verso le transizioni occupazionali nella legge 30 dicembre 2021, n. 234





Le causali della CIGS

- Art. 21 d.lgs. 148/2015
- a) **riorganizzazione aziendale**;
- b) **crisi aziendale**, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di **cessazione dell'attività produttiva** dell'azienda o di un ramo di essa;
- c) **contratto di solidarietà**





Dal primo gennaio 2022 la nuova causale CIGS per transizione occupazionale

- CIGS per **riorganizzazione** anche per **realizzare processi di transizione**
- Con il **Decreto Ministeriale n. 33 del 25 febbraio 2022** sono stati ridefiniti i criteri per l'approvazione dei **programmi di riorganizzazione aziendale** che l'impresa deve soddisfare se intende richiedere il **trattamento di integrazione salariale straordinario** per processi di transizione. Tali azioni possono realizzarsi mediante
- la pianificazione di processi innovativi di **transizione digitale e tecnologica**
- l'individuazione di processi orientati **al rinnovamento e alla sostenibilità ambientale ed energetica**





Il programma di riorganizzazione (CIGS-FIS)

- Il programma di riorganizzazione aziendale:
- deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le **inefficienze della struttura** gestionale o produttiva ovvero a gestire **processi di transizione anche mediante un aggiornamento tecnologico e digitale ...**
- deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di **formazione dei lavoratori**
- deve essere finalizzato a un **consistente recupero** occupazionale, anche in termini di **riqualificazione professionale** e di **potenziamento delle competenze**, del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro
- Il datore di lavoro deve presentare un piano di gestione **non traumatica** delle eventuali eccedenze di personale anche attraverso la programmazione di attività di **formazione e riqualificazione**





... segue

- In particolare il programma deve indicare:
- tutti gli **investimenti** posti in essere per realizzare il processo di transizione
- tutte le misure specifiche per **l'aggiornamento tecnologico e digitale**
- tutte le misure specifiche per il **rinnovamento, la sostenibilità ecologica e la sostenibilità energetica**
- Le azioni di **recupero occupazionale** dei lavoratori coinvolti dal programma di **sospensione** o di **riduzione di orario** devono essere realizzabili attraverso percorsi di **formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze**



Ruolo del sindacato

- L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario sia straordinario, deve avviare la procedura di **consultazione sindacale** (artt. 14 e 24 d.lgs. 148)
- ... anche in **via telematica**: l'espletamento di tale fase del procedimento può essere svolta anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche
- il sindacato **DEVE** garantire una **buona formazione**





Sindacato e politiche attive

- Il sindacato durante l'esame congiunto può **orientare le politiche attive**
- Soprattutto la formazione per la riqualificazione professionale



• In caso di sospensione per CIGS



in caso di ricollocazione (NASpI)





1. Accordo di transizione occupazionale: art. 22 ter

- Consente un ulteriore periodo di CIGS di 12 mesi nel quinquennio mobile solo se le parti **sottoscrivono un accordo aziendale** finalizzato a sostenere una transizione occupazionale. L'accordo deve prevedere:
 - interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero
 - l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione attraverso il programma **GOL**
 - L'utilizzo dei **fondi interprofessionali** per la gestione della formazione dei lavoratori in esubero come misure per la **rioccupazione o l'autoimpiego**
 - La mancata partecipazione del lavoratore alle iniziative di GOL comporta la **decadenza dal trattamento CIGS** (v. infra)





... segue

- I lavoratori interessati dall'accordo devono accedere **al programma GOL** e a tal fine l'azienda **comunica all'ANPAL i nominativi dei lavoratori interessati**
- L'ANPAL trasmette i nominativi alle regioni interessate
- Se il lavoratore viene assunto con contratto **a tempo indeterminato durante o al termine del percorso formativo all'azienda è riconosciuto il 50% della CIGS** autorizzata e non goduta dal lavoratore per un massimo di 12 mensilità (l'incentivo a subordinato all'autorizzazione UE)
- A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in **apprendistato professionalizzante**, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale per ATO
- L'incentivo è riconosciuto ai lavoratori pro quota se **costituiscono una società cooperativa** (ex art. 23 d.l., c. 3 quater, 83/2012)





2. Contratto di espansione (art. 41)

- È rivolto alle imprese che:
- devono intraprendere percorsi di **reindustrializzazione e riorganizzazione**
- hanno un organico di più **50 dipendenti** da calcolarsi in modo complessivo
- che devono **immettere nuove forze nel proprio organico**

Condizione per l'accesso è la stipulazione di un **contratto collettivo gestionale** che possa garantire la **riqualificazione professionale dei lavoratori in CIGS** in vista della reindustrializzazione o della riorganizzazione



... segue

- La **riqualificazione** dei lavoratori in organico che non possono accedere alla pensione anticipata consente una proroga in deroga di 18 mesi della Cigs
- **Assunzione di nuove professionalità**
- Esodo incentivato dei lavoratori **con non più di 60 mesi** per il conseguimento della pensione di vecchiaia
- La legge finanzia i **prepensionamenti** e la **riduzione di orario** entro specifici limiti di spesa





Che tipo di formazione?

- Per avere accesso alla proroga della CIGS l'impresa deve presentare un progetto formativo **negoziato con i sindacati**
- l'impresa è tenuta a presentare un progetto **di formazione e di riqualificazione che può svolgersi anche in azienda mediante la sola applicazione pratica** (formazione on the job) per l'acquisto di nuove competenze.
- Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore **competenze tecniche** idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore. Le nuove competenze tecniche professionali acquisite dal lavoratore devono **essere certificate**
- È utilizzabile anche **l'assegno ricollocazione** e l'accesso **al Fondo Nuove Competenze** (v. *infra*).





3. Il finanziamento della formazione da parte dei fondi interprofessionali (co. 241 e 242 l. 234/22)

- I fondi possono finanziare, in tutto o in parte, **piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori** destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di **CIGO** (art. 11) sia in caso di **CIGS** (art. 21, comma 1, lettere a), b) e c), e **assegno d'integrazione salariale** (art. 30 d.lgs.14 settembre 2015, n. 148)
- Al fine di favorire percorsi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale **in costanza di rapporto di lavoro** orientati al mantenimento del livello occupazionale nell'impresa, per gli anni 2022 e 2023, ai fondi paritetici interprofessionali che finanziano percorsi di **incremento delle professionalità** di lavoratori destinatari dei trattamenti è annualmente **rimborsato** con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati in favore dei soggetti di cui al presente comma



4. Accordi territoriali per la formazione professionale

(co. 249-250)

- Nell'ambito del **programma GOL** possono essere sottoscritti accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del Terzo settore, **associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** con lo scopo di realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale, diretti a:
 - a) inserire e reinserire, con adeguata formazione, i lavoratori **disoccupati, inoccupati e inattivi**;
 - b) riqualificare i **lavoratori già occupati** e potenziare le loro conoscenze
- In base agli accordi le imprese, anche **in rete**, possono, secondo il loro livello di specializzazione, realizzare la formazione dei lavoratori, al fine di:
 - a) fare acquisire, previa accurata analisi del **fabbisogno di competenze**, conoscenze specialistiche **tecniche e professionali**, anche avvalendosi dei contratti di apprendistato dei tre livelli;
 - b) istituire **centri interaziendali** per garantire, eventualmente mediante l'istituzione di **conti individuali di apprendimento permanente**, la formazione continua dei lavoratori già occupati (lett. b), e **agevolarne la mobilità tra imprese**.





5. Accordi di ricollocazione: l. 205/2017

- nell'ambito della procedura sindacale finalizzata all'attivazione della Cigs nei casi di **riorganizzazione o crisi aziendale** in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale
- l'accordo sindacale può prevedere un **piano di ricollocazione** dei lavoratori con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a **rischio di esubero**.
- L'accordo è trasmesso all'Anpal a cura del datore di lavoro
- I lavoratori rientranti nei profili o negli ambiti a **rischio di esubero** possono, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, chiedere l'attribuzione anticipata dell'AdR.
- Il servizio di assistenza intensiva, in deroga alla regola generale, può essere attivato in **costanza** di rapporto di lavoro
- Esso ha una durata corrispondente a quella del trattamento di integrazione salariale e, comunque, non è inferiore ai **sei mesi** prorogabile altri **12 mesi** nel caso non sia stato utilizzato l'intero ammontare dell'assegno
- Limite: il lavoratore può **non accettare** le offerte congrue di lavoro!!!



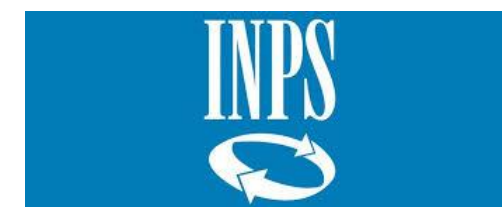


6. Il Fondo Nuove Competenze

- **Decreto legge** 19 maggio 2020, n. 34, conv. con modificazioni dalla l. 17 luglio 2020, 77
- **Decreto legge** 14 agosto 2020, n. 104 conv. in l. 13 ottobre 2020, n. 126; art 11 ter d.l. n. 146/2021
- **Decreto interministeriale** 22 ottobre 2020
- **Avviso ANPAL** ... e relative **FAQ**
- **PNNR** che stanZIA un miliardo per il rifinanziamento del FNC prevede un decreto di prossima pubblicazione che ridefinirà la disciplina

La governance

- Ministero del lavoro
- Anpal
- Regioni/PA
- Inps
- Enti accreditati alla formazione, nazionali e regionali, pubblici o privati
- Fondi paritetici iter professionali
- Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori





Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica,

con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi

a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi

possono realizzare specifiche intese di **rimodulazione dell'orario** di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa **ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori**



7. Il mantenimento della occupazione nelle imprese a rilevanza strategica

- Art. 22 bis: proroga in deroga della CIGS per riorganizzazione per ulteriori 12 mesi per le aziende a rilevanza **economica strategica anche a livello regionale** che presentino rilevanti problematiche occupazionali con **esuberanti significativi** nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in **sede governativa** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali **con la presenza della regione/i interessata/e**;
- La deroga è finanziata fino al 2024 (co. 129)
- il programma di riorganizzazione aziendale deve essere caratterizzato da **investimenti complessi** non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi di cui all'articolo 22, comma 1, ovvero presentare piani di **recupero occupazionale per la ricollocazione** delle risorse umane e azioni o di **riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale**
- Per **poter accedere alla proroga è necessario presentare un piano di politiche attive** concordato con la/le regioni interessate





8. Condizionalità e riqualificazione professionale (art. 25 ter)

- Ridefinizione del meccanismo di condizionalità per i percettori
- **Obiettivo**: assicurare ai lavoratori in CIGS/FIS la possibilità di riqualificare e migliorare le **proprie competenze** in costanza di rapporto per esse potenzialmente impiegabili anche in altre imprese
- **La partecipazione ai corsi di formazione** è condizione per ottenere il trattamento economico
- Alla **riqualificazione professionale** possono partecipare anche le regioni o i fondi interprofessionali secondo le modalità che verranno stabilite da un d.m.
- La formazione deve essere **coerente con i fabbisogni** di competenze espressi dal territorio