



Numero 4 / 2024

Luca MARIANI

**Riconversione del personale dipendente  
delle grandi imprese in crisi**

# Riconversione del personale dipendente delle grandi imprese in crisi

Luca MARIANI

*Consulente del lavoro*

Lo scorso 7 luglio 2024 è entrato in vigore l'art. 27 del D.L. 7 maggio 2024<sup>1</sup>, n. 60 che, inserito in un più ampio novero di disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, detta norme in tema di riconversione del personale dipendente delle grandi imprese in crisi, disponendo l'istituzione di una Cabina di regia per il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro.

Stando all'art. 27, c. 2 del citato decreto, della menzionata Cabina di regia un apposito decreto ministeriale, da emanare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, avrebbe (già) dovuto definire i) la composizione, ii) le modalità di funzionamento e iii) i criteri di partecipazione e attivazione, dal momento che è l'art. 27, c. 1 del testé richiamato decreto legge a precisare che tale Cabina di regia avrebbe dovuto inaugurare la propria attività a decorrere dal 1° luglio 2024.

In attesa dell'emanazione del decreto ministeriale istitutivo, è opportuno precisare come detta Cabina di regia si collochi nel più ampio piano di politiche attive previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), mirando a:

- realizzare gli obiettivi individuati dal regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024, mediante il quale è istituita una piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (*Strategic Technologies for Europe Platform - STEP*), diretta a promuovere sia lo sviluppo di tecnologie critiche ed emergenti che la formazione delle rispettive catene di approvvigionamento in settori pertinenti.

Per quanto qui d'interesse, tale piattaforma costituirebbe uno strumento volto a i) 'promuovere un accesso inclusivo a posti di lavoro attraenti e di qualità, investendo nelle competenze del futuro' e ii) 'affrontare le carenze di manodopera e di competenze essenziali (...), in particolare attraverso progetti di apprendimento permanente, di istruzione e formazione (...) e in stretta cooperazione con le parti sociali e le iniziative di istruzione e formazione già esistenti'<sup>2</sup>.

Inoltre, è previsto che le risorse stanziare per il Fondo Sociale Europeo Plus possano essere impiegate dagli Stati membri per la formazione di competenze nel settore delle tecnologie a zero emissioni e, in particolare, per realizzare programmi di apprendimento e formazione dei

---

<sup>1</sup> Il D.L. 7 maggio 2024, n. 60 è stato convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95. Per quanto concerne l'art. 27 di detto decreto legge, in sede di conversione non sono state apportate modificazioni significative, sì che l'impianto in vigore tra l'8 maggio e il 6 luglio 2024 è stato di fatto confermato.

<sup>2</sup> Art. 1, par. 1, lett. b) del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024.

giovani e la qualificazione, il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori nel settore delle tecnologie a zero emissioni<sup>3</sup>;

- favorire il migliore e più tempestivo impiego delle risorse stanziato dal ‘Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro’ (FEG)<sup>4</sup>, ‘con particolare riferimento ad interventi di formazione, riqualificazione, orientamento professionale e promozione dell’imprenditorialità a favore dei lavoratori in esubero di grandi imprese’.

Come accennato, alla Cabina di regia sarebbe affidato il compito di i) porre in essere interventi diretti a favorire la riqualificazione professionale di lavoratori in esubero di grandi imprese, ii) realizzare programmi formativi e offrire servizi di orientamento professionale, anche in una prospettiva di promozione dell’imprenditorialità.

Se considerato nell’ambito delle finalità e degli obiettivi definiti dal citato Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024, lo spazio di manovra affidato alla Cabina di regia è diretto al conseguimento di obiettivi che potrebbero di fatto risultare oltremodo ambiziosi, specie quando riferiti alla transizione digitale, poiché non è detto che i lavoratori ai quali è rivolto l’intervento della Cabina di regia possano in breve acquisire nuove competenze ‘pertinenti’<sup>5</sup>, cioè funzionali al raggiungimento degli obiettivi ‘STEP’ individuati dalla stessa direttiva.

Più prossimo alle finalità dell’art. 27 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60 risulta essere il riferimento volto al menzionato FEG, diretto a favorire processi di adeguamento alla globalizzazione di lavoratori espulsi dal lavoro. Le risorse del Fondo sono impiegate nel solco delle direttrici stabilite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a loro volta definite in coordinamento e cooperazione con le amministrazioni regionali e provinciali che, in qualità di organismi intermedi, svolgono una funzione cruciale in termini di progettazione, gestione, controllo e rendicontazione dei progetti sostenuti.

A differenza degli obiettivi stabiliti dal Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024, che, seppure essenziali in un’ottica di rafforzamento della capacità competitiva dell’economia europea, afferiscono alle sole tecnologie strategiche - critiche<sup>6</sup> ed emergenti - e alle rispettive catene del

---

<sup>3</sup> In tal senso, vedasi altresì quanto disposto dall’art. 13, num. 7) del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024 con riguardo alle misure di sostegno allo sviluppo di competenze o all’accesso all’occupazione nell’ambito delle tecnologie pulite ed efficienti sotto il profilo delle risorse e che, a sua volta, modifica il Regolamento (UE) 2021/1060 del 24 giugno 2021.

<sup>4</sup> Il funzionamento del Fondo è disciplinato dal Regolamento (UE) 2021/691 del 28 aprile 2021.

<sup>5</sup> ‘Le carenze di manodopera e di competenze, che si sono tuttavia acuitizzate in tutti i settori, compresi quelli considerati fondamentali per le transizioni verde e digitale, dovrebbero aumentare ulteriormente alla luce dei cambiamenti demografici e compromettere la diffusione delle tecnologie nei pertinenti settori individuati a norma del presente regolamento. È pertanto necessario promuovere la partecipazione nel mercato del lavoro di un maggior numero di persone per i settori pertinenti, in particolare attraverso investimenti nella formazione e nell’apprendimento lungo tutto l’arco della vita, il miglioramento delle competenze pertinenti, e la creazione di posti di lavoro di qualità e di apprendistati per i giovani e le persone svantaggiate che non lavorano né seguono un percorso scolastico o formativo’ (*considerandum* 7 del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024).

<sup>6</sup> Non offrendo il Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024 un impianto definitivo, alcuni elementi che consentono d’individuare una ‘tecnologia critica’ possono essere rinvenuti nel *considerandum* 5 del regolamento stesso, laddove è precisato che ‘per essere considerate critiche, è necessario che le tecnologie conferiscano al mercato interno un elemento innovativo con un potenziale significativo oppure contribuiscano a ridurre o prevenire le dipendenze strategiche dell’Unione’. Inoltre, fermo restando che ‘nel valutare il potenziale economico delle tecnologie critiche per il mercato interno, si dovrebbe tenere conto del fatto che le misure attuate in uno Stato membro possono avere effetti di ricaduta in altri Stati membri’, è affidato alla Commissione europea il compito di adottare orientamenti e criteri interpretativi in base ai quali poter identificare una ‘tecnologia critica’ nei settori strategici delle i) tecnologie digitali, ii) tecnologie pulite ed efficienti sotto il profilo delle risorse e iii) biotecnologie (art. 2, par. 1, lett. a) del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024).

valore, il FEG pare costituire un più adatto strumento per il conseguimento delle finalità a cui il più volte richiamato art. 27 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60 è preordinato<sup>7</sup>.

A tal proposito, si consideri che tale disposizione è diretta a favorire la riconversione di lavoratori subordinati di grandi imprese in crisi dichiarati in esubero<sup>8</sup>; quindi, stando ad un'interpretazione letterale della norma, non è detto che la Cabina di regia promuova la riconversione dei soli lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto. Sarà pertanto necessario considerare l'eventualità di realizzare un intervento posto in essere in forza dell'art. 27 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, raccordando altre misure già contemplate dall'ordinamento e dirette al raggiungimento di analoghe finalità. A mero titolo d'esempio, il riferimento è qui volto alle misure sperimentate in sede di bilateralità, e che sarebbe opportuno fossero ulteriormente ampliate, al Fondo nuove competenze (FNC)<sup>9</sup> e al contratto di espansione che, introdotto in via sperimentale a sostegno delle imprese nei processi di sviluppo tecnologico in forza dell'art. 26-quater del D.L. 30 aprile 2019, n. 34<sup>10</sup>, ha potuto trovare applicazione solo sino al 31 dicembre 2023, nonostante costituisca un pregevole dispositivo giuridico, uno strumento che è auspicabile sia nuovamente reso disponibile per favorire i processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese.

---

<sup>7</sup> I programmi di formazione e riqualificazione professionale 'sono adattati alle qualifiche e alle competenze di ciascun beneficiario', ma possono essere altresì contemplate 'misure speciali', quali, ad esempio, misure di sostegno per la ricerca di un lavoro, incentivi all'assunzione, prestazioni per figli a carico e indennità di formazione (art. 7, par. 2 del Regolamento (UE) 2021/691 del 28 aprile 2021).

<sup>8</sup> L'art. 1, par. 2 del Regolamento (UE) 2021/691 del 28 aprile 2021 stabilisce che '... il FEG offre sostegno ai lavoratori espulsi dal lavoro e ai lavoratori autonomi la cui attività sia cessata nell'ambito di eventi di ristrutturazione significativi'. Ai sensi dell'art. 3, num. 1) del medesimo regolamento, con l'espressione 'lavoratore espulso dal lavoro' deve, intendersi 'un lavoratore, indipendentemente dal tipo e dalla durata del suo rapporto di lavoro, il cui contratto di lavoro o rapporto di lavoro si conclude prematuramente per collocamento in esubero o il cui contratto di lavoro o rapporto di lavoro non è rinnovato per motivi economici'.

<sup>9</sup> Il FNC è stato introdotto in forza dell'art. 88 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77.

<sup>10</sup> Art. 41 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.