



VADEMECUM SULLE POLITICHE DEL LAVORO

Le recenti riforme in materia di inserimento lavorativo e contrasto alla disoccupazione hanno profondamente rivisto il modo di concepire i servizi per il lavoro e le relative misure, cercando soprattutto di superare la storica frammentarietà ed estemporaneità che li aveva contraddistinti finora. Oggi la prospettiva adottata mette al centro la persona nel suo percorso di orientamento, formazione e ricerca attiva del lavoro, in vista di un unico e fondamentale obiettivo: il risultato occupazionale.

Roma, 31 agosto 2017

*Una guida per
conoscere più da
vicino gli strumenti
delle politiche
attive e passive in
materia di
collocazione al
lavoro*

Sommario

Introduzione: UNO SGUARDO D’INSIEME SULLE POLITICHE DEL LAVORO.....	3
--	----------

Prima parte LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: misure e strumenti

1. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	8
2. I SERVIZI PER IL LAVORO: cosa sono e a chi sono rivolti.....	9
3. I SOGGETTI CHE REALIZZANO LE POLITICHE ATTIVE E I SERVIZI DEL LAVORO	11
CHI PROGRAMMA, GESTISCE E AMMINISTRA I SERVIZI PER IL LAVORO SONO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME	11
CHI PROGETTA ED EROGA I SERVIZI SUL TERRITORIO.....	12
CHI COORDINA A LIVELLO NAZIONALE.....	17
4. COME CLASSIFICARE I SERVIZI PER IL LAVORO	19
5. IL PERCORSO PER ACCEDERE AI SERVIZI PER IL LAVORO	22
5.1. LA PRESA IN CARICO e L’ORIENTAMENTO DI PRIMO LIVELLO	22
5.2. L’ORIENTAMENTO SPECIALISTICO.....	24
5.3. IL CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE E DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO E/O FORMATIVO.....	26
6. L’APPRENDISTATO RIFORMATO: una ulteriore misura di politica attiva del lavoro	28
6.1. APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO	30
6.2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	30
6.3. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	31
7. Esempio di servizi per il lavoro: REGIONE LOMBARDIA	32
8. Esempio di servizi per il lavoro: REGIONE PUGLIA	34

Seconda parte LE POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO

1. Riordino degli ammortizzatori sociali a conclusione del rapporto di lavoro (d.lgs. n. 22/2015).....	38
Naspi - Nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego per i lavoratori dipendenti	38

AdR - Assegno di ricollocazione per i lavoratori dipendenti	40
Dis-Coll - Prestazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa..	42
Asdi - Assegno di disoccupazione.....	43
2. Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (d.lgs. n. 148/2015).....	44
2.1. La Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) e Cassa Integrazione Speciale (CIGS).	44
2.2. L'intervento straordinario di integrazione salariale.....	45
2.3. I Fondi di solidarietà bilaterali.....	45
2.4. Contratto di solidarietà espansiva	46
2.5. Cassa integrazione guadagni in deroga (Cessata dal 1 gennaio 2017)	47
3. PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI	48
4 . SOSTEGNO PER L'INCLUSIONE ATTIVA (SIA).....	49

Terza parte Schede di approfondimento

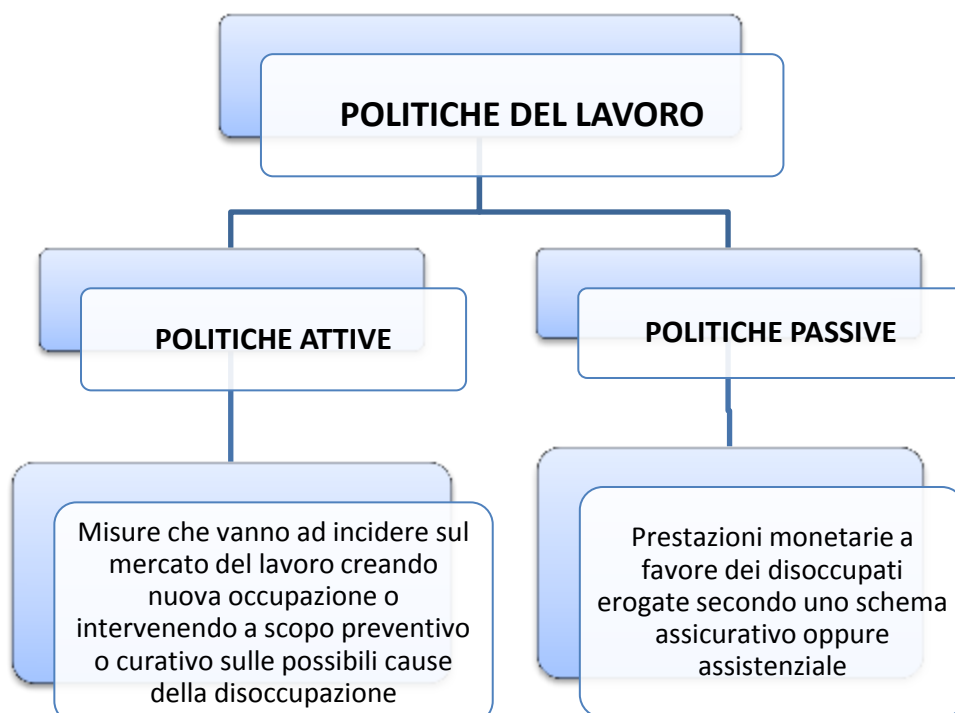
Scheda 1: LE COMPETENZE ISTITUZIONALI DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE REGIONI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO.....	52
Scheda 2 COSA SONO I LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI	53
Scheda 3 FOCUS SUI SERVIZI AL LAVORO: in cosa consistono e come si svolgono	54
L'Accoglienza, la sottoscrizione del PSP e la presa in carico	54
L'orientamento di base (o di primo livello)	55
L'analisi e il bilancio di competenze	56
L'orientamento specialistico personalizzato e il profiling	58
La formazione.....	59
Il coaching e il counselling per la realizzazione del proprio progetto professionale	60
Il tutoraggio all'autoimpiego e alla creazione d'impresa	61
Le work experiences: i tirocini.....	62

Introduzione: UNO SGUARDO D'INSIEME SULLE POLITICHE DEL LAVORO

Le POLITICHE DEL LAVORO sono l'insieme dei programmi e degli interventi di carattere pubblico finalizzati a:

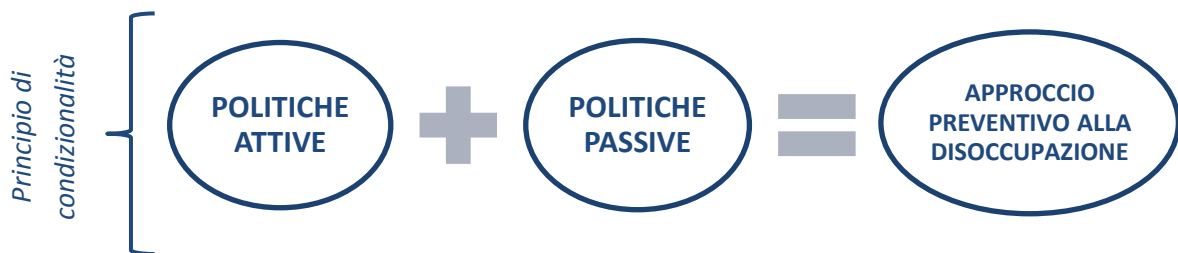
- regolamentare il mercato del lavoro legiferando su temi quali: il funzionamento dei servizi per il lavoro, la disciplina dei rapporti di lavoro, le norme in materia di sicurezza e salute ecc;
- promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo delle persone che si trovano in una condizione (anagrafica e psico-fisica) compatibile con il lavoro e che sono in cerca o hanno perso il lavoro;
- facilitare, attraverso misure ad hoc, l'inserimento lavorativo ed il mantenimento dell'occupazione delle persone più deboli che si trovano ai margini del mercato e della società,
- garantire e fornire forme di sostegno monetario al reddito per i soggetti in difficoltà occupazionale, secondo i requisiti richiesti dalle specifiche normative.

Il nuovo modello di POLITICHE DEL LAVORO (ATTIVE + PASSIVE) si basa su un approccio preventivo al problema dell'occupazione: occorre intervenire sulle cause della disoccupazione (politiche attive) e non solo fronteggiare i problemi legati all'assenza del lavoro (politiche passive).



Le **POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO** non si rivolgono più, quindi, a specifici target di lavoratori in difficoltà occupazionale, ma a **tutte le persone inoccupate e disoccupate** che si dichiarano immediatamente disponibili al lavoro ed ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro a rischio di disoccupazione.

Le **POLITICHE DEL LAVORO**, a differenza del passato, stabiliscono quindi una più stretta correlazione tra **POLITICHE ATTIVE e PASSIVE**, e in base al “**principio di condizionalità**”, non è più possibile fruire di una politica passiva (es. l’indennità a sostegno al reddito erogata dall’Inps) senza che al contempo venga attivata una politica attiva (es. la ricerca attiva di un’occupazione e/o reinserimento nel tessuto produttivo, un percorso di formazione ecc).



- ➔ Le politiche del lavoro rappresentano un **diritto/dovere di ogni singolo cittadino**, che le istituzioni devono garantire attraverso modalità attuative che sempre più mettono in relazione ed in rete pubblico e privato.

Le politiche del lavoro sono realizzate attraverso l’erogazione di SERVIZI AL LAVORO strutturati secondo standard (i cosiddetti LEP “Livelli Essenziali delle Prestazioni”¹) che devono essere garantiti a tutti i cittadini su tutto il territorio nazionale.

Il processo di evoluzione del quadro normativo e delle politiche del lavoro in Italia, ha avuto nel 2014-2015 una tappa fondamentale di riforma con l’approvazione della Legge 183/14 del 10 dicembre 2014 (nota come **JOBS ACT**) e poi con gli otto Decreti legislativi attuativi.²

La riforma del **JOBS ACT** e dei decreti attuativi, che prevedeva l’esclusività delle competenze legislative sulle Politiche del lavoro nelle potestà dello Stato, **sono state rimesse in discussione a seguito dell’esito negativo della consultazione referendaria nel 2016.**

La situazione rimane perciò quella definita nell’art 117 della Costituzione che, al riguardo, prevede che:

- ➔ il **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI** definisca i livelli minimi delle prestazioni (LEP) su tutto il territorio nazionale e, prioritariamente, fissi le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali in materia di politiche attive;

¹ Consulta la **SCHEDA DI APPROFONDIMENTO** sui LEP

² Per conoscere l’intera normativa inerente la riforma del Job Act si consulti il sito istituzionale del Ministero del Lavoro: <http://www.jobact.lavoro.gov.it>

- ➔ in CONFERENZA UNIFICATA STATO/REGIONI/PROVINCE AUTONOME si specifichino i LEP;
- ➔ Alle REGIONI e PROVINCE AUTONOME spetti la programmazione delle politiche attive del lavoro sui propri territori e quindi l'attuazione dei LEP.

Ad oggi la normativa di riferimento che regola le politiche attive del lavoro e istituisce un nuovo modo di concepire i servizi per il lavoro è:

➔ il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive".

Le politiche attive del lavoro in Italia sono sostenute da:

➔ il Fondo per le politiche attive del lavoro, a cui accedono le Regioni che presentano la domanda di contributo al Ministero del Lavoro.

Riassumiamo le principali novità contenute nel Decreto 150/2015:

- 1) le politiche attive del lavoro e i servizi del lavoro sono **gestiti dalle Regioni e dalle Province autonome**, attraverso soggetti accreditati e in collaborazione con la Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata a sua volta dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).
- 2) Al fine di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro è stato istituito un **Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro**.
- 3) Cambia la definizione di **stato di disoccupazione** che consiste nella condizione del "soggetto privo di impiego che dichiara telematicamente al portale nazionale delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con i centri per l'impiego".
- 4) Per accedere alle specifiche misure di politiche attive, il disoccupato e/o il beneficiario di sostegno al reddito deve sottoscrivere, presso un Centro per l'Impiego e/o un Operatore accreditato ai servizi al lavoro (nelle Regioni dove ciò è consentito) la **Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)** e il **Patto di Servizio Personalizzato**.
- 5) In base al **principio di condizionalità** che prevede una correlazione tra erogazione di prestazioni di sostegno al reddito (le nuove indennità di disoccupazione previste per chi perde il lavoro) e partecipazione a misure di politica attiva del lavoro, coloro che, senza giustificato motivo, non partecipano alle attività concordate nel Patto di Servizio Personalizzato, potranno essere **soggetti a sanzioni** che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

- 6) Viene introdotto l'**Assegno di ricollocazione**: un nuovo strumento nazionale di politica attiva finalizzato alla ricerca di lavoro attraverso l'erogazione di servizi al lavoro personalizzati ed intensivi. La sperimentazione prevista per tutto il 2017 riguarda i percettori di NASPI da più di 4 mesi.
- L'assegno di ricollocazione consiste in un voucher, di entità variabile a seconda del profilo di occupabilità del soggetto, da utilizzare presso i Centri per l'impiego e/o Operatori accreditati.
- La struttura cui rivolgersi può essere scelta liberamente dal disoccupato e tale struttura verrà effettivamente retribuita soltanto se il soggetto troverà un'occupazione.
- 7) Per i giovani vengono introdotti **incentivi alle imprese che stipulano un contratto di Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art 43)**. Per le assunzioni con contratto di apprendistato si applicano i seguenti benefici: non trova applicazione il contributo di licenziamento; l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%; è riconosciuto uno sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro, ivi incluso il contributo di finanziamento della Naspi.

Prima parte

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: misure e strumenti

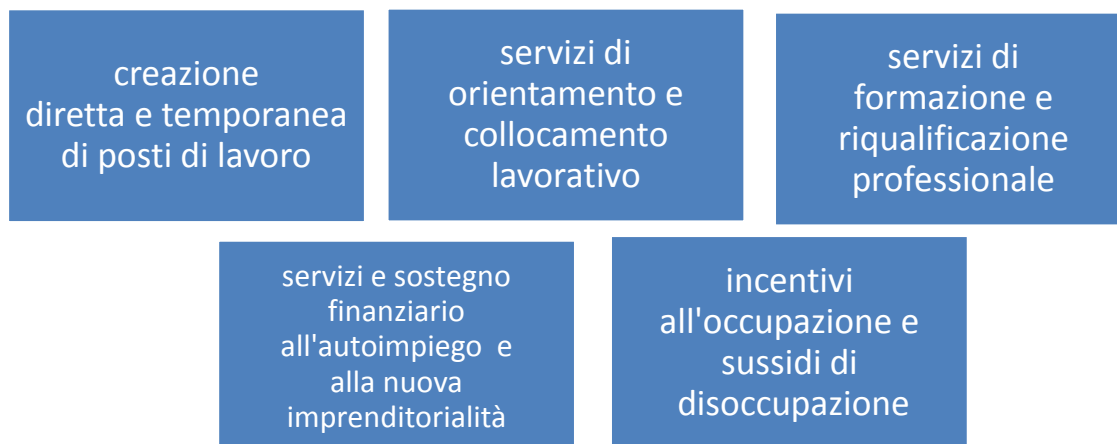
1. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Le POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO si articolano lungo le **quattro direttrici** indicate nella **STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE (SEO)** e che l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) ha poi tradotto operativamente in cinque gruppi di intervento.

I 4 PILASTRI DELLA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE



I 5 gruppi di intervento proposti dall'OCSE



2. I SERVIZI PER IL LAVORO: cosa sono e a chi sono rivolti

Le politiche attive del lavoro si attuano tramite i **SERVIZI PER IL LAVORO** che:

- si occupano dell'informazione, dell'orientamento e della presa in carico del cittadino disoccupato e/o lavoratore interessato a politiche del lavoro;
- offrono al lavoratore tutta una serie di misure volte a potenziare la sua occupabilità e favorire il suo inserimento nel mercato del lavoro, in particolare per le fasce deboli.
- favoriscono e sostengono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il **PERCORSO** per accedere ai suddetti servizi prevede che:

- nel momento in cui le persone entrano nel circuito delle politiche attive del lavoro devono registrarsi sul portale nazionale di ANPAL (Click Lavoro) e, a volte, anche sui portali regionali;
- quando ci si registra automaticamente il sistema definisce (sulla base di criteri definiti come l'età, il sesso, il titolo di studio, la "distanza temporale dall'ultimo impiego") la "**fascia d'aiuto**" di appartenenza.

E' importante sapere, infatti, che il supporto (e di conseguenza la quantità di risorse economiche utilizzabili) offerto alle persone è proporzionale alla loro "distanza" dal mercato del lavoro; **sono state individuate quattro fasce d'aiuto o di priorità:**

- Fascia 1 "Bassa intensità di aiuto":** persone in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia o che richiedono un supporto minimo
- Fascia 2 "Media intensità di aiuto":** persone che necessitano di servizi intensivi per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro
- Fascia 3 "Alta intensità di aiuto":** persone che necessitano di servizi intensivi per un periodo medio/lungo e di forte sostegno individuale per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro
- Fascia 4 "Altro aiuto":** persone che necessitano di servizi per il mantenimento della posizione nel mercato del lavoro

L'art 18 del D.lgs. 150/2015 individua come **misure e servizi di politica attiva del lavoro** le seguenti ATTIVITÀ:

- a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
- b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
- d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- j) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- k) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

3. I SOGGETTI CHE REALIZZANO LE POLITICHE ATTIVE E I SERVIZI DEL LAVORO

CHI PROGRAMMA, GESTISCE E AMMINISTRA I SERVIZI PER IL LAVORO SONO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME

→ I servizi per il lavoro sono programmati, definiti ed erogati dalle **REGIONI e PROVINCE AUTONOME** nel rispetto dei “livelli essenziali di prestazione” (LEP) definiti di concerto con il Ministero del Lavoro

Alle Regioni e alle Province Autonome spetta di:

- a) identificare la strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto 150/2015;
- b) legiferare sulla materia attraverso normative regionali;
- c) garantire l'esistenza e la funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati CENTRI PER L'IMPIEGO;
- d) individuare le misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
- e) rendere disponibili i servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;
- f) accreditare gli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4
- g) definire l'offerta formativa;
- h) curare i servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999 e avviare a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Riassumendo, nel quadro della riforma dei servizi per il lavoro, la Regione/Provincia autonoma:

- conserva le funzioni amministrative e la programmazione delle politiche attive;
- ha la responsabilità e il coordinamento dei CPI pubblici;
- mette a bando le risorse pubbliche per le politiche attive del lavoro
- declina l'offerta di base dei CPI e potrà integrare i CPI con interventi degli accreditati (mix da definire in sede di programmazione);
- definisce il proprio accreditamento degli operatori privati;

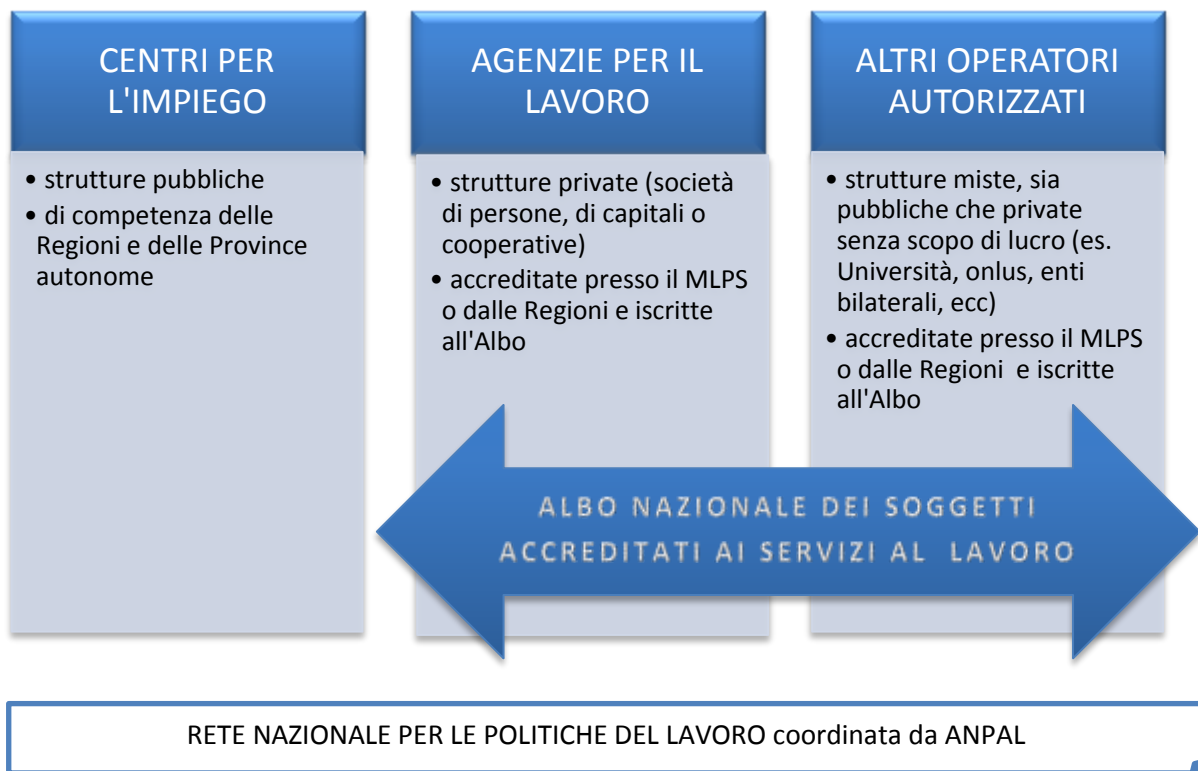
→ partecipa a processi programmatori nazionali.

CHI PROGETTA ED EROGA I SERVIZI SUL TERRITORIO

1. A LIVELLO NAZIONALE

In base alla L.276/2003 e alle successive modifiche introdotte con la L.111/2011 sono considerati soggetti “autorizzati” a svolgere le attività di intermediazione domanda/offerta di lavoro

1. i Centri per l'impiego, in quanto operatori pubblici
2. le Agenzie per il lavoro, in quanto operatori privati
3. gli altri operatori autorizzati.



**I
CENTRI PER
L'IMPIEGO**

I **Centri per l'impiego** sono **strutture pubbliche** che, su mandato delle Regioni e delle Province, favoriscono sul territorio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, informando, orientando e dando consulenza gratuita a coloro che sono in cerca di un'occupazione. Svolgono anche attività amministrative come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi e graduatorie delle categorie protette, la registrazione delle assunzioni, le trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro presso aziende private ed enti pubblici.

**LE
AGENZIE
PER IL LAVORO**

Le **Agenzie per il Lavoro** sono **strutture private** (società di persone, di capitali, e cooperative) autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a offrire i servizi relativi a domanda e offerta di lavoro (la disciplina è regolata dal d.lgs. del 10 settembre 2003, n. 276). Si occupano di: ricerca e selezione del personale, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, fornitura di manodopera alle aziende, ecc.

In base al tipo di attività per le quali sono state autorizzate, si distinguono in Agenzie di:

- **somministrazione:** di tipo generalista (quando somministrano manodopera a tempo determinato e indeterminato) e di tipo specialista (quando svolgono attività di somministrazione a tempo indeterminato esclusivamente per le attività consentite);
- **intermediazione:** svolgono attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, e si occupano di: raccolta curricula, preselezione, promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta, formazione;
- **ricerca e selezione del personale;**
- **supporto alla ricollocazione professionale.**

Le Agenzie per il lavoro sono presenti in tutto il territorio nazionale e per operare **devono essere iscritte all'Albo informatico** (previa autorizzazione ministeriale rilasciata ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 276/2003).

**GLI
ALTRI
OPERATORI**

Gli **altri operatori autorizzati** possono svolgere attività di intermediazione (ad es. Università pubbliche e private, Istituzioni scolastiche e formative della secondaria superiore (limitatamente per i propri studenti), Comuni, Camere di Commercio, Associazioni dei datori di lavoro e Sindacati, Enti bilaterali e Patronati, Onlus che hanno come scopo la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione di attività imprenditoriali e la tutela della disabilità, Enti di formazione Consulenti del lavoro, Gestori di siti Internet, Enpals).

In base alle nuove disposizioni contenute nell'art.12, commi 2 e 3 del D.lgs. 150/2015 in merito all'Accreditamento nazionale dei servizi per il lavoro, è istituito un **ALBO NAZIONALE DEI SOGGETTI ACCREDITATI AI SERVIZI AL LAVORO** dove sono registrati tutti i soggetti pubblici e privati che a vario titolo svolgono funzioni in materia di politiche attive del lavoro.

L'Albo Nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro è articolato in tre sezioni:

1. Soggetti accreditati a livello nazionale, ove sono iscritte le agenzie per il lavoro di somministrazione di tipo generalista e di intermediazione che facciano richiesta di accreditamento ai servizi per il lavoro.
2. Soggetti accreditati ai servizi per il lavoro dalle Regioni e Province autonome secondo i rispettivi sistemi.
3. Agenzie che intendono operare nel territorio di Regioni che non abbiano ancora istituito un proprio regime di accreditamento.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 12 i **soggetti autorizzati all'intermediazione** secondo il regime particolare di cui all'art. 6, comma 1 del D.lgs. 276/2003.

(Università pubbliche e private, Istituzioni scolastiche e formative della secondaria superiore (limitatamente per i propri studenti), Comuni, Camere di Commercio, Associazioni dei datori di lavoro e Sindacati, Enti bilaterali e Patronati, Onlus che hanno come scopo la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione di attività imprenditoriali e la tutela della disabilità, Enti di formazione Consulenti del lavoro, Gestori di siti Internet, Enpals)

Va altresì verificata la possibilità per i soggetti autorizzati a livello nazionale, sempre ai sensi dell'art. 6 del citato decreto 273 di operare nei territori in quelle regioni che non si sono date alcuna regolamentazione di accreditamento.

La **Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro** promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale ed è coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (**ANPAL**).

2. A LIVELLO REGIONALE

Oltre ai soggetti autorizzati e accreditati a livello nazionale (cfr. sopra) a livello regionale possono operare anche **altri Operatori privati che risultino accreditati** secondo le diverse normative regionali di accreditamento ai servizi per il lavoro che si sono sviluppate nel corso degli anni.

- ➔ Allo stato attuale non tutte le Regioni sono operative, in quanto oltre al riferimento normativo, è necessario che vi sia un Regolamento regionale sull'accREDITAMENTO approvato con Delibera di Giunta che stabilisca requisiti, procedure ed istituisca l'Albo regionale ed un decreto dirigenziale di approvazione dei soggetti accreditati.

Le Regioni hanno attivato sistemi di accreditamento diversificati al fine di riconoscere ad un Operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i Servizi al lavoro limitatamente

all'ambito regionale di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione alla rete dei servizi del mercato del lavoro, con particolare riferimento ai servizi di Incontro domanda/offerta (D. lgs 267/2003 art 2 comma 1 f).

Ai fini dell'accreditamento ai servizi al lavoro, le discipline regionali prevedono che i soggetti interessati possiedano requisiti:

- giuridici e finanziari (oggetto sociale, bilancio sottoposto a verifica, capitale sociale, sistema di contabilità separata, applicazione contratto di lavoro, assenza di condanne degli amministratori, rispetto obblighi rispetto al versamento di contributi imposte e tasse ecc.);
- strutturali (sede legale, disponibilità di sedi operative ubicate in più province, spazi conformi alle normative in materia di sicurezza, orario settimanale di apertura, locali distinti da quelli di altri soggetti ecc.);
- professionali (caratteristiche e presenza di figure professionali come il Responsabile dell'Unità organizzativa, Addetto all'accoglienza, Tutor, Operatore di servizi specialistici).

L'accREDITAMENTO e la conseguente iscrizione negli Albi regionali è condizione necessaria per poter accedere ai finanziamenti pubblici messi a bando dalle Regioni per realizzare sui territori i servizi al lavoro.

AccREDITAMENTO e autorizzazione svolgono funzioni molto diverse e consentono di gestire funzioni differenti: si ritiene che autorizzazione ed accREDITAMENTO non esercitino alcuna interferenza reciproca e siano autonomi l'uno dall'altro. (D.L. d.lgs. n. 469/1997; D.L. d.lgs n. 181/2000; D.L. d.lgs n.276/2003).

- **AUTORIZZAZIONE:** è il provvedimento mediante il quale lo Stato abilita gli operatori pubblici e quelli privati allo svolgimento delle attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, selezione e ricerca del personale; permette ai soggetti titolati di erogare i servizi per l'impiego su committenza dei datori di lavoro e dietro compenso da parte di questi ultimi e rimuove il divieto ad operare in questo ambito.
- **ACCREDITAMENTO:** è quel provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono ad un operatore pubblico o privato l'idoneità ad erogare servizi al lavoro negli ambiti regionali anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche (preselezione/incontro domanda offerta, iniziative ad incrementare l'occupazione...); include il soggetto titolato tra i potenziali affidatari di un servizio pubblico (attività dei sistemi regionali dei servizi per l'impiego). L'accREDITAMENTO non abilita ad erogare servizi, ma semplicemente riconosce l'idoneità a farlo insieme e per conto della pubblica amministrazione.

CHI COORDINA A LIVELLO NAZIONALE

Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni (LEP) e una gestione amministrativa coordinata, il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula con ogni Regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o della provincia autonoma.**

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Al Ministero del lavoro spetta di:

- a) identificare la strategia NAZIONALE per l'occupazione, ai sensi dell'articolo 2 del decreto 150/2015;
- b) normare e legiferare sulla materia delle politiche attive;
- c) definire e garantire il rispetto dei LEP;
- d) garantire il coordinamento e il controllo delle attività;
- e) erogare il fondo e i relativi finanziamenti per le politiche attive del lavoro.

AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE - ANPAL

Ad ANPAL spettano diverse funzioni e compiti.

Sul versante delle POLITICHE PASSIVE, l'ANPAL ha come principale obiettivo il sostegno al reddito dei disoccupati beneficiari di **Naspi** (nuova assicurazione sociale per l'impiego), di **Dis-Coll** (la prestazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa) o di **Asdi** (assegno di disoccupazione). Inoltre, ANPAL si occupa di:

- a) gestire il Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
- b) determinare le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- c) coordinare la gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, e del collocamento dei disabili .

Sul versante delle POLITICHE ATTIVE, l'ANPAL ha come principale obiettivo il coordinamento delle politiche del lavoro a favore delle persone in cerca di occupazione mediante la predisposizione degli strumenti e delle metodologie a supporto degli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro. Più in dettaglio, ANPAL si occupa di:

- a) definire gli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
- b) definire le metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
- c) sviluppare e gestire il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- d) gestire l'albo nazionale delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;
- e) vigilare sui fondi interprofessionali per la formazione continua nonché sui fondi bilaterali.

4. COME CLASSIFICARE I SERVIZI PER IL LAVORO

Possiamo trovare diversi modi di classificare i servizi per il lavoro.

Quello che è importante sapere è che:

- ➔ tutti i servizi per il lavoro (indipendentemente dal modo in cui sono elencati) tendono al medesimo obiettivo finale cioè il RISULTATO OCCUPAZIONALE del lavoratore;
- ➔ il tipo di classificazione che possiamo trovare, dipende dallo “sguardo”, cioè dall’approccio scelto per elencare i suddetti servizi.

I due principali approcci che possiamo adottare nel classificare i servizi sono:

- ✿ la dimensione istituzionale e politica: è quella adottata per esempio dal Ministero del lavoro e dall’ANPAL nel descrivere i servizi elencati nel D.Lgs 150/2015;
- ✿ la dimensione della programmazione e del processo: è quella che parte dal presupposto che il risultato occupazionale è un processo che si raggiunge attraverso un percorso graduale, articolato su più step, da un livello più semplice ad uno più complesso; è questa anche l’ottica di chi usufruisce del servizio (cioè gli utenti diretti, i lavoratori) oppure l’ottica di chi eroga le attività (i centri per l’impiego o le agenzie accreditate).

1. Classificazione secondo un approccio istituzionale

Il D. lgs 150/2015 individua ed elenca i servizi per il lavoro seguendo (ovviamente) approccio “istituzionale/nazionale”. In questa ottica possiamo classificare i servizi in quattro categorie: ORIENTAMENTO DI BASE; ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO; ORIENTAMENTO SPECIALISTICO e SUPPORTO CON STRUMENTI E INCENTIVI SPECIFICI, come illustrato nello schema seguente:

Prestazioni essenziali e diritti dei cittadini	
Articolo 18 – D.Lgs.150/2015	
<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">Orientamento di base</p> <p>a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione</p> <p>e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;</p>	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">Orientamento specialistico</p> <p>c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;</p>
<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">Accompagnamento al lavoro</p> <p>b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo;</p> <p>d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;</p> <p>f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;</p> <p>g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;</p> <p>m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.</p>	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">Supporto con strumenti e incentivi specifici</p> <p>h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;</p> <p>i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;</p> <p>l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro;</p>

Fonte: Italiavoro

2. Classificazione secondo un'ottica di processo e di chi usufruisce dei servizi

Le Regioni hanno ripreso la classificazione offerta dal Ministero del Lavoro, ma in alcuni casi l'hanno anche resa più articolata e complessa incrociandola agli strumenti già esistenti (come ha fatto ad esempio la Regione Lombardia attraverso il sistema delle doti).

In una dimensione di programmazione, sappiamo che su un territorio devono essere garantiti tutti i servizi dal momento che è l'insieme dei servizi erogati che concorre all'occupabilità della persona.

Il risultato occupazionale si raggiunge attraverso vari step: da un'offerta di base (che comprende i servizi minimi e informativi), ad un'offerta più complessa (che prevede servizi più articolati e connessi tra loro).

Può essere questa anche l'ottica del lavoratore che riceve il servizio o di chi lo eroga (le agenzie, formatori, orientatori, ecc).

Secondo questo approccio abbiamo TRE grandi categorie: ACCOGLIENZA E PRESA IN CARICO, ORIENTAMENTO SPECIALISTICO, CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE.

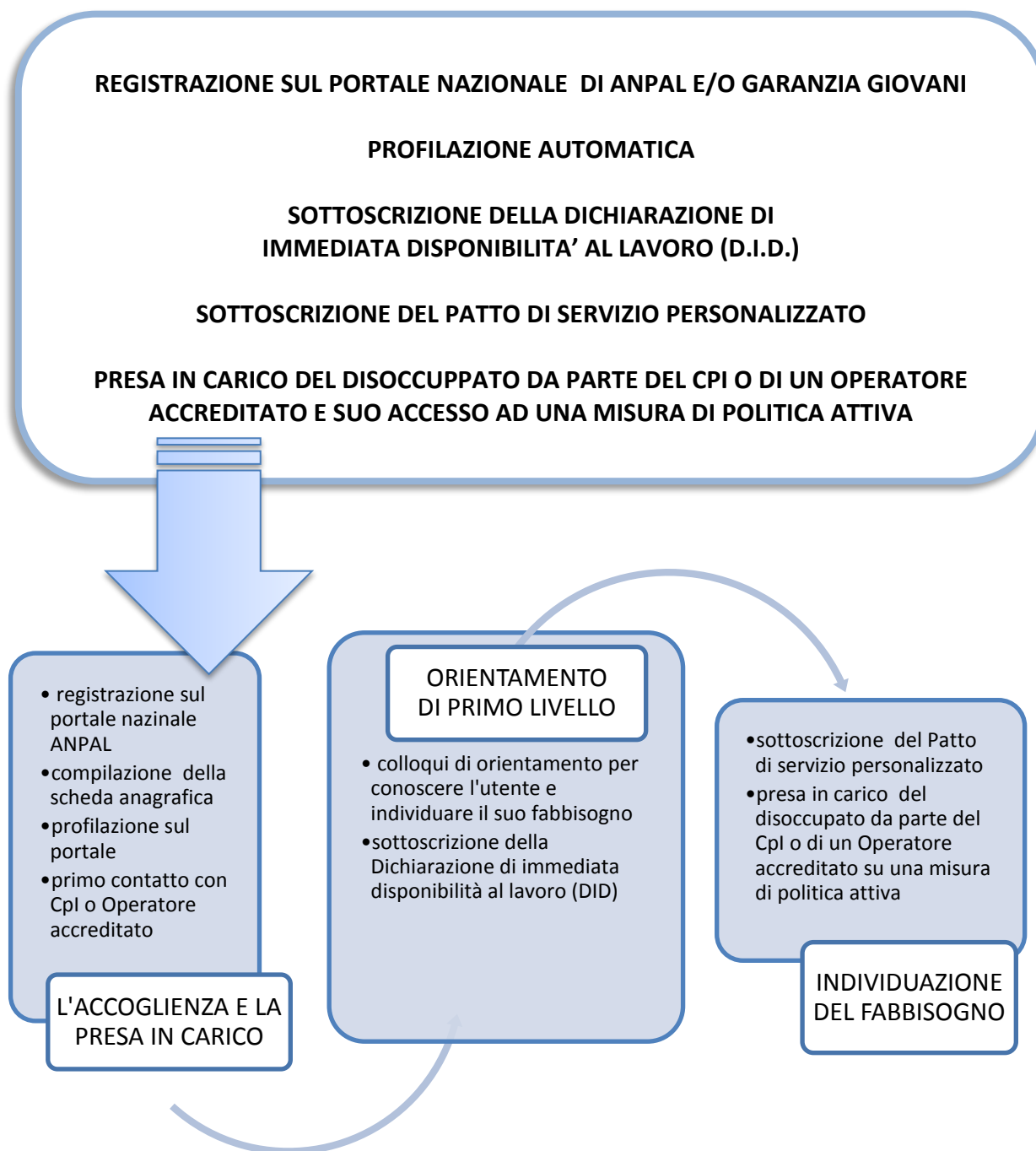
➔ Nel presente Vademecum adottiamo questa classificazione.

Figura 1 - Classificazione dei servizi per il lavoro adottata in questo Vademecum



5. IL PERCORSO PER ACCEDERE AI SERVIZI PER IL LAVORO

5.1. LA PRESA IN CARICO e L'ORIENTAMENTO DI PRIMO LIVELLO



L'ACCOGLIENZA, LA SOTTOSCRIZIONE DEL PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO e LA PRESA IN CARICO

In cosa
consiste

- è la fase in cui l'operatore incontra il soggetto che ha richiesto la consulenza per comprenderne i bisogni e il potenziale occupazionale. Al termine del colloquio, operatore e utente avranno valutato se ci sono opportunità immediate, di lavoro o di formazione, coerenti e fattibili per il soggetto (*profiling*).

L'ORIENTAMENTO DI PRIMO LIVELLO E L'INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO

In cosa
consiste

- Il "Patto di servizio personalizzato" è una misura introdotta con il Decreto Legislativo n.150/2015: è una sorta di contratto che il lavoratore disoccupato ha l'obbligo di sottoscrivere con il Centro per l'Impiego e che lo vincola ad accettare congrue offerte di lavoro oppure a partecipare ad una o più misure di politica attiva del lavoro (orientamento, formazione, ecc..), pena il decadimento dello stato di disoccupazione e il relativo decurtamento delle indennità.

→ Dettaglio delle attività nella Terza parte

5.2. L'ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

in sintesi:

- Ai disoccupati di lungo periodo che sono registrati, i Servizi per l'Impiego devono garantire approfonditi orientamenti e valutazioni individuali da svolgersi entro i 18 mesi di disoccupazione.
- I servizi hanno l'obiettivo di illustrare le prospettive di occupabilità e gli ostacoli all'occupazione in base ad una valutazione personalizzata (bilancio), informare sulle offerte di lavoro disponibili e indirizzare la persona verso un progetto di inserimento lavorativo o formativo.



L'ANALISI E IL BILANCIO DELLE COMPETENZE

In cosa
consiste

- è uno strumento strettamente correlato alla formazione continua e alle azioni di politica sociale e del lavoro, perché è finalizzato a sviluppare e valorizzare la risorsa umana (ricostruendo competenze, attitudini, storia lavorativa, potenziale professionale ecc..) e motiva il soggetto stesso ad attivarsi per il proprio inserimento.

L'ORIENTAMENTO SPECIALISTICO PERSONALIZZATO E IL PROFILING

In cosa
consiste

- è una fase più specializzata e dedicata che ha l'obiettivo di illustrare al soggetto le prospettive effettive di occupabilità e gli ostacoli all'occupazione in base ad una valutazione personalizzata (bilancio), informare sulle offerte di lavoro disponibili e indirizzare la persona verso un progetto di inserimento lavorativo o formativo.

→ Dettaglio delle attività nella Terza parte

5.3. IL CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE E DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO E/O FORMATIVO



LA FORMAZIONE

**In cosa
consiste**

- si tratta delle molteplici e diversificate offerte di formazione destinate a soggetti adulti con l'obiettivo di potenziare le competenze già possedute, e/o di acquisirne di nuove, e/o di aggiornare il proprio profilo professionale per migliorare la propria occupabilità.

IL COACHING E IL COUNSELLING PER LA REALIZZAZIONE DEL PROPRIO PROGETTO PROFESSIONALE

**In cosa
consiste**

- si tratta di modalità di supporto alla persona utili nei momenti di crisi, di stress, di scelta o di nuova progettualità, e che aiutano a facilitare le decisioni, a gestire situazioni critiche, a pianificare nuovi progetti di vita o di lavoro.

IL TUTORAGGIO ALL'AUTOIMPIEGO E ALLA CREAZIONE D'IMPRESA

**In cosa
consiste**

- è una fase più specializzata del coaching ed è volta a supportare il soggetto che intende inserirsi nel mondo del lavoro con un proprio progetto professionale: una forma di autoimpiego o l'avvio di una impresa.

LE WORK EXPERIENCES: I TIROCINI

**In cosa
consiste**

- sono le ESPERIENZE LAVORATIVE che vengono svolte ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del TIROCINIO nelle sue diverse varianti.

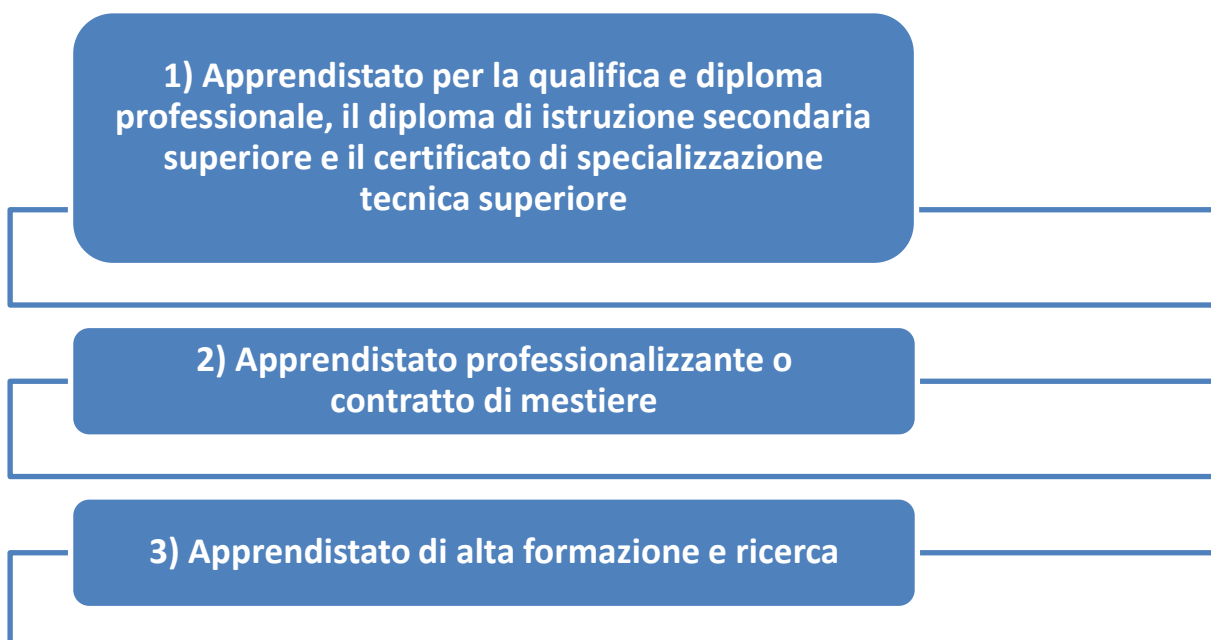
→ Dettaglio delle attività nella Terza parte

6. L'APPRENDISTATO RIFORMATO: una ulteriore misura di politica attiva del lavoro

L'apprendistato è un Rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, impegnandolo in attività lavorative.

L'apprendistato può riguardare operai o impiegati, appartenenti a qualsiasi settore economico. L'apprendistato è la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Proprio per tale motivo, il datore di lavoro è tenuto ad erogare, come corrispettivo, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità.

L'attuale normativa prevede tre diverse tipologie di APPRENDISTATO:



Il d.lgs. n. 81/2015 ha modificato la disciplina di primo e di terzo tipo collegandole indissolubilmente al conseguimento dei titoli dell'intera filiera della secondaria superiore e della formazione terziaria sia in ambito ITS sia in quello Universitario.

In generale per tutte le tipologie di apprendistato valgono le seguenti disposizioni:

Sotto-inquadramento o Retribuzione percentuale

- Possibilità di retribuire l'apprendista in misura percentuale o sotto inquadrandolo rispetto all'inquadramento contrattuale spettante

Costo Aziendale

- 40-45% rispetto ad un lavoratore ordinario

Formazione interna: riduzione retribuzione

- Riduzione della retribuzione per le ore di formazione interna al 10% di quella che sarebbe dovuta all'apprendista (salvo diversi accordi fra le parti)

Formazione esterna: esonero retribuzione

- Esonero dall'obbligo retributivo per le ore di formazione esterna all'impresa e realizzate presso l'istituzione formativa

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE SISTEMA DUALE (Legge di Bilancio 2017)

Si tratta di una agevolazione per l'assunzione di giovani che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza Scuola-Lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Prevede:

- Giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato o di alternanza scuola/lavoro;
- L'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo e spetta per le assunzioni fatte a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato;
- Consiste nell'esonero, per un periodo massimo di trentasei mesi, del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.250 su base annua.

6.1. APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

CANDIDATI	DURATA	FORMAZIONE
<ul style="list-style-type: none">•15 – fino al compimento di 25 anni•Iscritti a leFP Formazione Professionale Triennali o 4° anno per acquisizione titolo	<ul style="list-style-type: none">•Minimo 6 mesi - Massimo 3 anni per la qualifica o 1 anno per il diploma leFP•Possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante, entro i limiti di durata complessiva alla contrattazione collettiva•Possibile proroga 1 anno per chi non supera esame o per i qualificati/diplomati che intendono conseguire Diploma di Stato o Certificato di Formazione Tecnica Superiore(IFTS)	<ul style="list-style-type: none">•Per leFP Formazione Professionale monte orario:•non > 60% dell'orario ordinamentale 2 anno,•non > 50% gli altri anni.•Per istruzione (scuola) – monte ore definito dal Decreto interministeriale

6.2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Tra i 18 i 29 anni (17 se in possesso della qualifica professionale) la percentuale della retribuzione e la durata sono definite dai CCNL.

Resta immutato con un'unica variazione: è possibile assumere in apprendistato professionalizzante senza limiti di età i lavoratori beneficiari del trattamento di disoccupazione.

6.3. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Consente il conseguimento della laurea breve, della laurea magistrale, della specializzazione ITS, dei dottorati di ricerca e del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;

CANDIDATI	DURATA	FORMAZIONE
<ul style="list-style-type: none">• 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito• nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.	<ul style="list-style-type: none">• Minimo 6 mesi• massimo durata ordinamentale dei relativi percorsi• Attività di ricerca: definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni,• il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche: definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato	<ul style="list-style-type: none">• Esterna: non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale• assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;• Praticantato e ricerca: la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

7. Esempio di servizi per il lavoro: REGIONE LOMBARDIA

1. Lo strumento regionale per le politiche del lavoro

Nella regione LOMBARDIA è attiva la DOTE UNICA LAVORO (DUL) che rappresenta il modello di politiche attive del lavoro lombarde il cui perno è costituito dalla collocazione lavorativa del soggetto preso in carico. Ha superato la frammentarietà e estemporaneità delle vecchie doti e consente di accompagnare le persone lungo tutto l'arco della propria vita attiva

2. Destinatari

Possono accedere a DOTE UNICA LAVORO:

- **giovani disoccupati**, residenti o domiciliati in Lombardia, dai 15 ai 29 anni (per il periodo transitorio in attesa del nuovo dispositivo di Garanzia Giovani che si prevede per l'estate 2017);
- **disoccupati**, da 30 anni in su compresi i dirigenti (con alcune specifiche);
- **occupati** (dai 16 anni compiuti) che sono:
 - lavoratori sospesi da aziende ubicate in Lombardia percettori di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente (CIGD) e cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)
 - iscritti ad un Master universitario di I° e II° livello (con alcune specifiche);
 - militari congedandi e personale delle Forze dell'ordine (con alcune specifiche);
- **non occupati** che non intendono rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro possono partecipare unicamente ai percorsi di formazione relativi ai Master universitari di I° e II° livello soprarichiamati.

3. Modalità di funzionamento

- Tutti i target a cui è rivolta DOTE UNICA LAVORO possono consultare online il Catalogo degli operatori accreditati per i servizi al lavoro. La persona quindi si reca dall'operatore prescelto, il quale dopo la prima fase di accoglienza, verifica che la persona abbia i requisiti per accedere alla dote e gli propone un Piano di interventi personalizzati (si specifica che, come previsto dalla Circolare direttoriale del 11.12.2015, i lavoratori disoccupati, prima dell'attivazione della Dote Unica Lavoro, devono aver rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro ed aver stipulato un Patto di Servizio Personalizzato).
- Quindi, la persona seleziona insieme all'operatore i servizi funzionali alla sua qualificazione e/o inserimento (nei limiti del valore massimo della sua dote: da 3 a 6 mesi), e definisce il proprio piano personalizzato di intervento attingendo da diverse aree di servizio, mixate per incentivare l'avvio di una esperienza di lavoro e la collocazione nel mercato del lavoro. Entro la durata massima della dote la persona deve raggiungere il risultato occupazionale: se ciò non avviene, la persona è incentivata a proseguire il suo percorso con la possibilità di individuare nuovo operatore.
- Gli operatori pubblici e privati accreditati erogano i servizi nei limiti di una soglia massima definita da Regione Lombardia, anche in base alla loro performance: tale

soglia si modifica in aumento o in diminuzione sulla base delle performance di efficienza e di efficacia.

- Tutti i servizi di Dote Unica Lavoro sono gratuiti per l'utente.

4. Il paniere dei servizi erogati in regione Lombardia



5. Articolazione e dimensionamento dei servizi pubblici per il lavoro in Lombardia

N° soggetti accreditati: 225

N° sportelli: 812

N° CPI: 63

8. Esempio di servizi per il lavoro: REGIONE PUGLIA

Nella regione PUGLIA è attiva la RETE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Articolazione e dimensionamento dei servizi pubblici per il lavoro in Puglia

43 Centri per l'Impiego così distribuiti

- 7 in provincia di Foggia,
- 4 nella provincia BAT (Andria-Barletta-Trani)
- 13 nella Città Metropolitana di Bari,
- 3 in provincia di Brindisi,
- 6 in provincia di Taranto,
- 10 in provincia di Lecce

Il paniere dei servizi erogati

Aree prestazionali a favore dei cittadini

- a) Accesso e Informazioni
- b) Profiling e Patto di Servizio (Orientamento)
- c) Incontro Domanda Offerta
- d) Misure di Accompagnamento al Lavoro e Piano di Azione Individuale
- e) Collocamento Mirato (L. 68/99) per i diversamente abili

Aree prestazionali a favore delle imprese/datori di lavoro

- a) Informazioni e Consulenza
- b) Preselezione

Accreditamento dei soggetti che erogano i servizi pubblici per il lavoro in Puglia

La Regione Puglia dà attuazione alle previsioni del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i., nonché della L.R. 29 settembre 2011, n. 25 e del successivo Regolamento Regionale 27 dicembre 2012, n. 34, che disciplinano le modalità dell'accREDITamento dei soggetti pubblici e privati che intendono entrare a far parte della rete dei Servizi per il lavoro. Possono presentare domanda alla Regione Puglia gli organismi pubblici e privati, in possesso dei requisiti fissati dalla disciplina di riferimento e quindi organismi indicati all'articolo 3 e dall'articolo 4, comma 3 del Regolamento, ovvero:

1. società commerciali così come definite dal Codice Civile ed i loro Consorzi;
2. Università e Consorzi universitari;
3. Camere di Commercio direttamente o per il tramite delle Aziende speciali;
4. Scuole superiori compresi I.T.S.;
5. associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative che possono svolgere l'attività anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizio controllate, anche con riferimento alle persone giuridiche di diritto privato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 52;
6. associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale a rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali del lavoro e delle disabilità;
7. Comuni relativamente alla fascia di utenza destinataria degli interventi socio assistenziali;
8. fondazioni o altro soggetto dotato di personalità giuridica di cui al comma 2 dell'art.

Articolazione dei servizi nella regione Puglia: prestazioni e indicatori di risultato

Area Prestazionale	Prestazione	Indicatore di risultato
A. ACCESSO E INFORMAZIONI AI CITTADINI	A1. Informazione e Auto consultazione sui servizi	A.1 Numero di utenti ricevuti
	A2. Informazioni in modalità assistita e invio ad altri servizi territoriali	A.2 Numero utenti serviti in modalità assistita
	A3. Informazioni su mercato del lavoro e opportunità occupazionali	A.3 Numero utenti serviti
	A4. Gestione immediata disponibilità (DID)	A.4 N. disoccupati e inoccupati immediatamente disponibili al lavoro
B. PROFILING DEL CITTADINO E PATTO DI SERVIZIO (PDS)	B1. Colloquio informativo/ orientativo ex D. LGS. 297/2002	B.1.1 Numero utenti disponibili cui è stato erogato il colloquio B.1.2 Tempo entro cui il colloquio viene erogato
	B2. Patto di servizio (PDS)	B.2 N. utenti a cui è stato sottoposto la proposta di patto di servizio
C. INCONTRO DOMANDA OFFERTA (SERVIZI AI CITTADINI)	C1. Raccolta e diffusione curriculum vitae	C.1 Numero CV inseriti in BD
	C2. Ricerca e segnalazione delle vacancies	C.2 Numero utenti disponibili che hanno ricevuto offerte di lavoro
	C3. Preselezione verifica disponibilità e gestione del contatto	C.3.1 Numero utenti preselezionati
		C.3.2 Numero utenti segnalati alle imprese
C.3.3 Numero utenti inviati a colloquio presso le imprese		
C.3.4 Numero utenti inseriti al lavoro		
C.3.5 Numero disoccupati che hanno rifiutato un'offerta congrua		
C4. Avviamento a selezione presso P.A.	C.4 N. Enti PA serviti	
D. MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO PIANO DI AZIONE INDIVIDUALE (PAI)	D1. PAI – (Piano di Azione Individuale)	D.1 Numero utenti, che hanno ricevuto la proposta di sottoscrizione del PAI
	D2 Accesso a misure di sostegno per l'inserimento lavorativo di natura orientativa, formativa e professionalizzante	D.2.1 Numero utenti, che hanno ricevuto un'offerta di tirocinio, formazione, altri servizi specialistici. D.2.2 Numero utenti, che hanno partecipato ad attività di tirocinio, formazione, altri servizi specialistici.
E. COLLOCAMENTO MIRATO	E1. Iscrizione e colloquio specialistico ai sensi della L.68/99 per la rilevazione delle abilità	E.1.1 Numero utenti iscritti
	E2. Segnalazione delle candidature a copertura delle posizioni vacanti ai sensi della L.68	E.1.2 Numero soggetti presi in carico E.2 N. candidature segnalate, per genere e fasce di età
	E3. Accompagnamento al lavoro ai sensi della L. 68	E.3.1 Numero piani di inserimento attivati
		E.3.2 Numero soggetti, che hanno ricevuto un'offerta di formazione, di riqualificazione o altra misura di politica attiva
E.3.3 Numero utenti, inseriti al lavoro		
E.3.4 Numero convenzioni di inserimento lavorativo attivate		
E.3.5 Numero convenzioni quadro		
F. INFORMAZIONI E CONSULENZA ALLE IMPRESE	F1. Accoglienza e Informazione alle imprese	F.1.1 Numero aziende che si sono rivolte spontaneamente F.1.2 Numero aziende che si sono rivolte dopo il servizio di promozione
	F2. Analisi fabbisogni professionali e formativi	F.2 Numero vacancies rilevate e pubblicate
	F3. Consulenza/Informazione specialistica	F.3 Numero aziende a cui è stata data consulenza/informazione specialistica
G. SELEZIONE/ PRESELEZIONE VERSO IMPRESE	G1. Preselezione / Selezione	G.1.1 Numero imprese che richiedono preselezione
		G.1.2 Numero candidati richiesti
		G.1.3 Numero imprese che hanno ricevuto segnalazione di lavoratori
	G.1.4 Numero imprese che hanno colloquiato i lavoratori	
	G.1.5 Numero imprese che hanno assunto per intermediazione del Cpl	
	G.1.6 Numero gg. Per l'evazione della richiesta	
G2. Avvio e gestione tirocini	G.2.1 Numero tirocini avviati G.2.2 Numero di tirocini trasformati in l.i./l.d.	
G3. Avviamento a selezione Art. 16	G.3 Numero selezioni effettuate	

Stato della convenzione di I° livello tra la Regione e il Ministero del Lavoro per la gestione delle politiche del lavoro (aggiornamento a febbraio 2017)

Con riguardo alle modalità di gestione dei servizi per l'impiego la Regione Puglia prevede l'attribuzione in via transitoria della gestione dei Centri per l'Impiego in capo alla Città metropolitana di Bari e agli Enti di area vasta, salvo il rispetto da parte della Regione degli impegni finanziari di cui all'Accordo Quadro del 30/07/2015.

La Regione Puglia, in via transitoria oltre che tramite i Centri per l'Impiego, svolgerà i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro mediante il coinvolgimento dei soggetti accreditati. In particolare, i soggetti privati accreditati opereranno in via integrativa e non sostitutiva e non verranno loro assegnate funzioni amministrative.

La Convenzione prevede di non affidare all'ANPAL alcuna funzione ulteriore.

Seconda parte

LE POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO

1. Riordino degli ammortizzatori sociali a conclusione del rapporto di lavoro (d.lgs. n. 22/2015)

Naspi - Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego per i lavoratori dipendenti

Denominata **NASPI** (nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) è entrata in vigore da maggio 2015, sostituisce l'Aspi e la mini-Aspi introdotte con l'art. 21 della legge n. 92 del 2012.

Ne sono destinatari tutti i lavoratori dipendenti compresi gli apprendisti e gli artisti.

Sono invece esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della PA, gli operai agricoli sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Sono requisiti per l'accesso alla Naspi:

- essere in stato di disoccupazione involontaria,
- aver dato le dimissioni per giusta causa,
- aver risolto il rapporto di lavoro in forma consensuale nell'ambito del tentativo obbligatorio di conciliazione,
- aver maturato almeno 13 settimane di versamenti contributivi nei quattro anni precedenti la disoccupazione,
- aver effettuato almeno trenta giornate lavorative nei dodici mesi precedenti la disoccupazione.

L'entità della indennità corrisposta è proporzionata alla maggiore anzianità contributiva e alla somma dei versamenti previdenziali degli ultimi 4 anni.

La durata massima della corresponsione è di 24 mesi e la domanda va presentata all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'erogazione dell'assegno mensile è condizionata a:

- la permanenza dello stato di disoccupazione,
- la regolare partecipazione ad iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti.

L'indennità può essere riscossa:

- mediante accredito su conto corrente bancario o postale o su libretto postale;
- mediante bonifico domiciliato presso Poste Italiane allo sportello di un ufficio postale rientrante nel CAP di residenza o domicilio del richiedente. Secondo le vigenti disposizioni di legge, le Pubbliche Amministrazioni non possono effettuare pagamenti in contanti per prestazioni il cui importo netto superi la soglia massima stabilita con legge (attualmente 1.000 euro, come previsto dal decreto legge 4 dicembre 2011 n.201, convertito con legge 22 dicembre 2011 n.214).

Per quanto riguarda la possibilità di avere rapporti di lavoro:

- il beneficiario della Naspi può avere un rapporto di lavoro di durata massima di 6 mesi senza decadere dal diritto all'indennità che resta sospesa d'ufficio per tutto il periodo lavorativo.
- l'erogazione della Naspi decade invece se il rapporto di lavoro dipendente ha durata superiore ai 6 mesi e al raggiungimento di un reddito annuo di

8.145 euro. In caso di reddito inferiore la prestazione sarà proporzionalmente ridotta.

- Se si tratta di attività lavorativa autonoma o parasubordinata resta compatibile la prestazione sociale fino al limite annuo di 4,800 euro con relativa rimodulazione ridotta. In caso di avvio di attività autonoma di impresa l'assegno viene erogato in una unica soluzione perdendo il requisito di contribuzione figurativa.

La prestazione viene sospesa nei seguenti casi:

- rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a sei mesi: l'indennità Naspi è sospesa per la durata del rapporto di lavoro. La sospensione opera d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie. Per l'individuazione del periodo di sospensione si considera la durata di calendario del rapporto di lavoro, prescindendo da ogni riferimento alle giornate effettivamente lavorate. Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore o pari a sei mesi l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui l'indennità stessa era stata sospesa;
- nuova occupazione all'estero, con contratto di durata non superiore a sei mesi, sia che si tratti di paesi appartenenti all'UE o con cui l'Italia abbia stipulato convenzioni bilaterali in tema di assicurazione contro la disoccupazione, sia che si tratti di paesi extracomunitari;
- omessa comunicazione all'INPS del reddito annuo presunto, entro un mese dall'inizio della nuova attività di lavoro subordinato non superiore in durata a sei mesi.

La prestazione decade definitivamente nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività di lavoro subordinato senza provvedere alla comunicazione all'INPS del reddito presunto derivante da detta attività entro il termine perentorio di un mese dall'inizio dell'attività;
- c) mancata comunicazione, entro un mese dalla domanda di NASpl, del reddito derivante da altro rapporto di lavoro part time, nei casi di cessazione di almeno uno, tra vari rapporti di lavoro a tempo parziale, che ha dato diritto alla NASpl;
- d) inizio di attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione del reddito presunto entro un mese dall'avvio dell'attività;
- e) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- f) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, se non si opta per l'indennità Naspi;
- g) mancata partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa ed ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti (art. 7 del D.Lgs. n. 22 del 2015).

AdR - Assegno di ricollocazione per i lavoratori dipendenti

Attualmente solo ai percettori di Naspi viene riconosciuto un assegno individuale il cui ammontare varia in base al profilo personale di occupabilità: l'AdR.

In cosa consiste

L'Assegno di ricollocazione (AdR) è un nuovo strumento nazionale di politica attiva che aiuta le persone disoccupate nella ricerca di lavoro, offrendo un servizio personalizzato e intensivo di assistenza presso i centri per l'impiego o presso le agenzie del lavoro autorizzate. La sperimentazione dell'assegno di ricollocazione è prevista per tutto il 2017.

L'AdR viene rilasciato dal Cpi o dall'operatore accreditato (per esempio in Lombardia) al termine della procedura di profilazione.

E' spendibile presso i Cpi o i soggetti accreditati al fine di ottenere un servizio di assistenza più mirato nella ricerca di un lavoro.

Destinatari

Può essere richiesto dalle persone disoccupate che percepiscono la nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) da almeno 4 mesi e che non siano già destinatarie, al momento della richiesta, di politiche attive regionali.

In Lombardia, la sperimentazione dell'assegno di ricollocazione coinvolgerà un campione di circa 5.000 disoccupati, a cui verrà proposto di partecipare a un percorso di politiche attive.

I disoccupati sorteggiati saranno contattati personalmente tramite un sms, o messaggio di posta elettronica o lettera raccomandata.

Modalità di erogazione ed entità dell'assegno

L'Adr non si costituisce come reddito e non interrompe la fruizione dell'indennità di sostegno al reddito (Naspi).

La persona non riceve del denaro ma un voucher di valore economico variabile che potrà spendere per i servizi di politica attiva del lavoro.

L'ammontare dell'assegno è graduato in base al profilo di occupabilità.

L'Adr è attivabile e spendibile presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati e accreditati per i servizi al lavoro.

Ha una durata di 6 mesi, prorogabili per altri 6.

Il beneficiario è titolare della scelta dell'operatore pubblico o privato presso il quale spendere l'assegno.

Requisiti

Anche nel caso dell'Adr è prevista la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato che prevede:

- il tutoraggio nei confronti del disoccupato;
- il programma di ricerca intensiva di una nuova occupazione con un eventuale percorso di riqualificazione professionale che punti a obiettivi occupazionali;
- l'impegno da parte del disoccupato a svolgere le attività indicate dal tutor;
- l'assunzione dell'onere da parte del disoccupato di accettare un'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
- l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'Anpal l'eventuale rifiuto ingiustificato da parte del

disoccupato di svolgere una delle attività previste o di un'offerta di lavoro congrua al fine dell'applicazione delle sanzioni previste;

- la sospensione del servizio in caso di assunzione in prova o a termine, con eventuale ripresa dopo la conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.

Ammontare dell'ADR per l'Operatore

L'ammontare dell'Adr è definito dall'articolo 23, comma 7, lett. a), b), c) del D.lgs 150/2017 sulla base dei seguenti principi:

- riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale raggiunto;
- definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in

maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali non si riesca a conseguire il risultato occupazionale;

- graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità. Esempio:
 - per un contratto a tempo indeterminato (anche di apprendistato) verrà riconosciuta all'operatore che ha preso in carico la persona, una cifra variabile da € 1.000 a € 5.000;
 - da € 500 a € 2.500 euro per un contratto a tempo determinato di durata maggiore o uguale a sei mesi.

Dis-Coll - Prestazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In cosa consiste

Con la sigla Dis-Coll si intende una nuova misura per i lavoratori che hanno rapporti di collaborazione.

Destinatari

Sono destinatari della Dis-Coll i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti alla Gestione Separata INPS, ad esclusione di amministratori e sindaci.

Requisiti richiesti

Per il diritto alla Dis-Coll i collaboratori il cui rapporto sia cessato a partire dal 1° gennaio 2016 devono essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione al momento della domanda;
- almeno tre mesi di contributi accreditati nella gestione separata tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente la data di cessazione dal lavoro fino al giorno di disoccupazione (i collaboratori cioè devono avere prodotto un reddito dal rapporto lavorativo di poco inferiore a € 3.900 considerato che il minimale nella gestione separata per l'accredito di un mese di contribuzione è pari a € 1.295,66)

Entità economica dell'indennità

La misura sarà pari al 75% del reddito dichiarato ai fini contributivi per l'anno della cessazione dal lavoro e per quello precedente, diviso per il numero di mesi di contributi, con i seguenti limiti:

- se il reddito medio non supera € 1.195 mensili, l'indennità sarà pari al 75% di tale reddito;
- se si superano € 1.195 mensili l'indennità sarà pari al 75% di tale reddito più il 25% della differenza tra reddito medio € 1.195.

L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare € 1.300 mensili.

L'importo, inoltre, andrà ridotto progressivamente del 3% al mese a partire dal quarto mese di fruizione dell'ammortizzatore.

L'indennità spetta, infine, per un numero di mesi pari alla metà della durata del contratto di collaborazione calcolato dal 1° gennaio dell'anno civile antecedente la cessazione del rapporto di collaborazione e il giorno di cessazione dal lavoro.

In ogni caso la durata non può superare i 6 mesi.

Riassumendo, i criteri previsti per il diritto alla Dis-Coll sono:

- essere disoccupati,
- non essere in pensione,
- non essere titolari di partita IVA,
- avere almeno tre mesi di contribuzione tra da inizio anno solare,
- importo massimo erogabile di € 1.300 mensili.

Asdi - Assegno di disoccupazione

In cosa consiste

E' una misura a carattere assistenziale (esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche) destinata ai percettori di Naspi che abbiano esaurito la prestazione ordinaria e che si trovino in condizione economica di bisogno.

Requisiti richiesti

La durata della prestazione è fissata in sei mesi ed è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato con obbligo di partecipare a iniziative di orientamento, formazione e attivazione, inclusa l'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Destinatari

Possono richiedere l'assegno le persone disoccupate che:

- hanno un nucleo familiare con almeno un/a minorenne;
- hanno già compiuto 55 anni e non hanno ancora maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o per quello anticipato;
- hanno un'attestazione valida di Isee pari o inferiore a 5 mila euro;

- hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato presso un centro per l'impiego;
- non hanno già fruito dell'Asdi per più di 6 mesi nell'anno precedente il termine del periodo di fruizione della Naspi, e comunque per più di 24 mesi nel quinquennio precedente lo stesso termine.
- Se invece la persona ha già fruito dell'Asdi nell'anno precedente, il termine di fruizione della Naspi, può ancora usufruire dell'Asdi ma per un numero massimo di mesi pari alla differenza tra 6 mesi e la durata dell'Asdi già fruito, e comunque per un numero massimo di mesi pari alla differenza tra 24 e i mesi di Asdi già fruiti nei 5 anni precedenti il termine di fruizione della Naspi.

Entità economica dell'indennità

L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita e comunque in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale.

2. Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (d.lgs. n. 148/2015)

La disciplina per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà viene incardinata in un unico testo normativo abrogando di fatto una vasta e irrazionale giungla di norme che si erano stratificate in oltre cinquant'anni.

- Nell'ambito di detta semplificazione si prevede che l'impresa provveda al conguaglio delle integrazioni pagate ai lavoratori e ne richieda il rimborso entro i sei mesi successivi alla fine del periodo di cassa integrazione.

2.1. La Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) e Cassa Integrazione Speciale (CIGS).

In cosa consiste

La CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI è una prestazione economica erogata dall'INPS con la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori che vengono a trovarsi in precarie condizioni economiche per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

A seconda dell'impresa che ne fa uso e delle motivazioni, la cassa integrazione guadagni si divide in:

- CIG ordinaria (CIGO)
- CIG straordinaria (CIGS).

I motivi per il riconoscimento della CIGO/CIGS sono fondamentalmente due:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Come si svolge

La domanda deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione delle attività lavorativa.

Resta confermata per ambedue le tipologie di cassa (CIGO e CIGS) la corresponsione dell'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate.

Il decreto 148/2015 prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione:

- l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'INPS;
- il venir meno dell'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
- vengono abrogate le norme di difficile attuazione sulla rotazione, anche in ragione delle complicate sanzioni che ne conseguivano;
- sarà possibile richiedere la CIGS per tutto il periodo necessario (senza spezzettamenti, direttamente anche 24 mesi nel caso di riorganizzazione aziendale);
- per i contratti di solidarietà fino ad un massimo di 36 mesi.

La CIGS parte 30 giorni dopo la domanda e sarà assoggettata ad un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa.

Per ogni unità produttiva la durata massima complessiva delle integrazioni salariali dei due trattamenti quello ordinario e quello straordinario non può superare i 24 mesi in un quinquennio; nel settore edile la durata massima è stabilita in 30 mesi.

La nuova normativa prevede un criterio di corresponsabilità delle imprese attraverso una contribuzione addizionale riferita a criteri di bonus-malus che nel primo anno

corrisponde al 9% della retribuzione persa e nel secondo anno passa al 12%.

A fronte di questa contribuzione progressiva che diviene più onerosa per chi fa più spesso e più a lungo ricorso all'istituto della cassa integrazione è abbattuta del 10% la contribuzione ordinaria (CIGO) pagata su ogni singolo lavoratore, mentre la CIGS resta strutturalmente in carico alla fiscalità generale.

2.2. L'intervento straordinario di integrazione salariale.

Può essere concesso:

- per riorganizzazione aziendale nel limite di 24 mesi in un quinquennio;
- per crisi aziendale nei limiti di 12 mesi in un quinquennio, non può tuttavia essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- nel caso di contratto di solidarietà la durata dell'integrazione salariale può arrivare fino ai 24 mesi in un quinquennio che possono essere allungati a 36 nel caso in cui l'azienda non abbia utilizzato la CIGO.

2.3. I Fondi di solidarietà bilaterali

In cosa consiste

Istituiti da accordi stipulati tra organizzazioni sindacali e datoriali, i Fondi di solidarietà bilaterali hanno lo scopo di assicurare ai lavoratori, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dei settori non coperti da cassa integrazione ordinaria o straordinaria, una prestazione economica ad integrazione del reddito da lavoro dipendente.

Con l'attuale riforma, i fondi di solidarietà bilaterali sono stati estesi per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti.

Dal 2016 il fondo di solidarietà residuale (quello unico che ha operato in passato)

assume la nuova denominazione di Fondo di Integrazione Salariale e cambia la disciplina delle prestazioni:

- a) rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti a fronte del versamento di una aliquota contributiva dello 0,45% della retribuzione, che è innalzato allo 0,65% per le imprese con più di 16 dipendenti;
- b) l'assegno di solidarietà è la nuova prestazione erogata dal fondo, è una integrazione salariale corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio per imprese che riducano l'orario di lavoro al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi,

tale nuova prestazione sostituisce i vecchi contratti di solidarietà di tipo B, ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS.

- c) nel caso di datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti il fondo riconosce anche un assegno ordinario ai lavoratori per la durata massima di 26 settimane in

un biennio in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro 7 giorni dalla data di conclusione di questo.

2.4. Contratto di solidarietà espansiva

In cosa consiste

I contratti di solidarietà espansiva sono accordi stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1, della L. n. 863/84);
- favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2, della L. n. 863/84). In questo caso ai datori di lavoro è concesso per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione un contributo pari al 15% della retribuzione contrattuale, che per ciascuno dei due anni successivi si

riduce al 10 e poi al 5%. Per i lavoratori in età compresa tra i 15 e i 29 anni la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta nella misura corrispondente a quella degli apprendisti.

Sono altresì previsti meccanismi di attivazione e misure di condizionalità.

Nello specifico i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione e fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o una riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno, sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato.

Questo patto di servizio è più leggero di quello rivolto ai disoccupati ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

2.5. Cassa integrazione guadagni in deroga (Cessata dal 1 gennaio 2017)

Era una misura di sostegno al reddito riconosciuto alle categorie di lavoratori occupati in aziende escluse dall'applicazione degli ammortizzatori sociali.

Durante la crisi, l'utilizzo di questo strumento ha consentito di rendere praticamente universali le tutele a tutte le forme di lavoro dipendente e a tutti i datori di lavoro (anche non imprenditori come gli studi professionali).

La legge n. 92 del 2012 ha disposto il superamento di questa tipologia di intervento promuovendo sostitutivamente altre forme di tutela come i fondi di solidarietà.

E' tuttavia stato previsto di concedere uno scivolo di utilizzo della cassa in deroga (2013/2016), che dal 1 gennaio 2017 ha cessato di esistere.

3. PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

In cosa consiste

Garanzia Giovani è un Programma europeo per facilitare l'attivazione e l'inserimento dei giovani in programmi di formazione e/o lavoro.

Nel quadro della Garanzia per i giovani, gli Stati membri dell'Unione Europea dovrebbero far sì che, entro quattro mesi dalla conclusione /abbandono degli studi o dalla perdita del posto di lavoro, i giovani di età inferiore ai 25 anni possano trovare un lavoro «qualitativamente valido» in linea con le loro conoscenze, competenze ed esperienza oppure possano acquisire le conoscenze, le competenze e l'esperienza per trovare in futuro un lavoro attraverso un apprendistato, un tirocinio o il proseguimento degli studi.

Destinatari

Garanzia Giovani è destinato a soggetti di età superiore a quindici e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti.

In Italia possono accedere al Programma i giovani tra 16 e 29 che si registrano al Programma Garanzia Giovani (NEET).

Se sono minorenni devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

Incentivi all'assunzione

Tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori, che assumano personale

senza esservi tenuti (no in caso di obbligo all'assunzione) hanno diritto ad agevolazioni ed incentivi.

L'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo e spetta per le assunzioni fatte dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 con:

- Contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;
- Contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale se previsto dal CCNL) con durata pari o superiore a 12 mesi;
- Contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi.

Spetta anche per l'assunzione, se fatta con CCNL (lavoro subordinato), di un socio lavoratore di cooperativa.

Il beneficio non spetta in caso di assunzione con:

- Contratto di apprendistato per la Qualifica e per il Diploma di Istruzione secondaria superiore, e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- Contratto di apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca;
- Contratti di lavoro domestico, accessorio e intermittente.

D.lgs. n. 150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive e i servizi per il lavoro e la formazione MLPS del 2 dicembre 2016, prot. 39/394 (e ss.mm.ii.), www.anpal.gov.it.; Circolare INPS n. 40 del 1 marzo 2017.

4 . SOSTEGNO PER L'INCLUSIONE ATTIVA (SIA)

In cosa consiste

Il Sostegno per l'inclusione attiva, noto con la sigla SIA, è una misura di contrasto alla povertà avviata su tutto il territorio nazionale in base a quanto disposto dalla legge di stabilità 2016 art. 1, c. 387, lett. a), L. 28 dicembre 2015 n. 208.

In base a quanto previsto dal D.L. del 26 maggio 2016 il beneficio economico è concesso bimestralmente in ragione della numerosità del nucleo familiare beneficiario.

Alla prestazione di natura economica si aggiungono le prestazioni e misure di inclusione attiva, definite nell'ambito dei progetti personalizzati di presa in carico, alla cui realizzazione provvedono i Comuni.

Materialmente il beneficio economico viene erogato mediante la "Carta SIA" il cui titolare è il soggetto componente il Nucleo Familiare Beneficiario a cui è intestata. L'erogazione del SIA è bimestrale, intendendo per bimestre quello che inizia il primo del mese di gennaio, marzo, maggio, luglio, settembre e novembre.

Il Soggetto Attuatore è l'INPS.

Destinatari

I beneficiari del SIA sono i componenti di un nucleo familiare in possesso dei seguenti requisiti:

- **per quanto concerne il nucleo familiare**, come definito ai fini ISEE e risultante nella DSU (cioè la Dichiarazione Sostitutiva Unica presentata da un soggetto in riferimento all'intero nucleo familiare, così come definito ai fini ISE) vi deve essere presente almeno: un componente di età minore di 18 anni; una persona con disabilità e almeno un

suo genitore; una donna in stato di gravidanza accertata.

- **per quanto riguarda la condizione economica l'ISEE**, ovvero ISEE corrente in corso validità, deve essere inferiore o uguale a € 3.000,00. In caso di presenza nel nucleo di minorenni con valori ISEE diversi, si assume il valore ISEE inferiore

Come si svolge

La Carta SIA è una carta acquisti finalizzata all'acquisto di beni e servizi (generi alimentari, forniture energetiche e gas) a favore dei destinatari individuati dal D.L. del 26 maggio 2016.

Anche i beneficiari del SIA sono soggetti al principio di condizionalità della prestazione, che si sostanzia nell'impegno da parte dei singoli componenti il Nucleo Familiare Beneficiario, a svolgere specifiche attività, dettagliate nel progetto di presa in carico e che investono le seguenti aree:

- a) frequenza di contatti con i competenti servizi del Comune responsabili del progetto (di norma la frequenza è bisettimanale, se non diversamente specificato nel progetto);
- b) atti di ricerca attiva di lavoro;
- c) adesione a iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, iniziative di carattere formativo o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, accettazione di congrue offerte di lavoro;
- d) frequenza e impegno scolastico;
- e) comportamenti di prevenzione e cura volti alla tutela della salute.

Progetto personalizzato di presa in carico Sia

Il progetto personalizzato di presa in carico è finalizzato al superamento della condizione di povertà, al reinserimento lavorativo e all'inclusione sociale.

Il progetto personalizzato è predisposto dal Comune, coordinandosi a livello di Ambito territoriale, ed è sottoscritto per adesione dai componenti del Nucleo familiare beneficiario entro 60 giorni dalla comunicazione dell'avvenuto accreditamento del primo bimestre del beneficio economico.

Equipe Multidisciplinare SIA

L'equipe multidisciplinare (EM) nell'ambito del SIA ha il compito di seguire il progetto personalizzato di presa in carico.

L'EM opera considerando ciascuna persona e famiglia in maniera globale e unitaria e utilizzando le distinte competenze specialistiche degli operatori componenti in modo integrato.

Ciascuna équipe ha il compito di realizzare la micro-progettazione degli interventi rivolti alla famiglia o ai suoi componenti e delle azioni che questi si impegnano a compiere.

L'EM è inoltre responsabile della realizzazione operativa del programma per tutta la sua durata.

Terza parte

Schede di approfondimento

Scheda 1: LE COMPETENZE ISTITUZIONALI DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE REGIONI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Competenze istituzionali	
Ministero	<p>Fissa le linee di indirizzo triennale e gli obiettivi annuali in tema di PAL; specifica i livelli essenziali delle prestazioni, ne vigila il rispetto e l'erogazione su tutto il territorio nazionale.</p> <p>Vigila sull'Anpal.</p> <p>Definisce l'offerta congrua.</p> <p>Fissa le linee di indirizzo per l'attuazione della normativa su PAL e Servizi pubblici per il lavoro, collocamento gente di mare e quello mirato.</p> <p>Dà indirizzi sul sistema della formazione continua, compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali.</p>
Regioni/PA	<p>Hanno funzioni e compiti amministrativi in tema di PAL che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico (CPI); devono rendere disponibili i servizi e misure di PAL a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dal luogo di residenza.</p> <p>Hanno competenze in materia di programmazione PAL e in particolare: identificazione strategia regionale per l'occupazione e accreditamento degli enti di formazione.</p> <p>Hanno competenza sui servizi e misure da erogare allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel MdL, compreso il collocamento mirato e l'avviamento a selezione ex art.16 l.56/87</p>

Scheda 2

COSA SONO I LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI

Con la sigla “LEP” si indicano i livelli essenziali delle prestazioni, concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti al cittadino su tutto il territorio nazionale. Secondo la Costituzione, la determinazione dei LEP rientra nelle materie in cui lo Stato ha una competenza legislativa esclusiva.

Per il D.Lgs.150/15 **sono già livelli essenziali:**

- I principi alla base della Convenzione tra Mlps con ogni Regione/PA nei rapporti e obblighi nella gestione dei SPL e PAL;
- Le attività che gli Uffici decentrati territoriali, i CPI, devono svolgere in maniera integrata per costruire i percorsi più idonei per l’inserimento/reinserimento nel MdL;
- I tempi di stipula del Patto di servizio personalizzato e i contenuti
- I tempi e modalità di contatto tra beneficiario di sostegno al reddito e CPI;
- La misura dell’Assegno di ricollocazione e le sue caratteristiche.

Fonte: Itallavoro



L’articolo 28 del D.Lgs.150/2015 identifica i **livelli essenziali delle prestazioni:**

- a) Esistenza e funzionalità dei **CPI** - articolo 11 comma 1, lettera a)
- b) Misure di **attivazione dei beneficiari** di AASS- articoli n.11 comma 1, lettera b), e n. 21 e n. 22
- c) Disponibilità di **servizi e PAL** a tutti i cittadini della Repubblica - articolo 11 comma 1, lettera c)
- d) **Funzioni di cui art. 18 (servizi e misure), del collocamento dei disabili (L. 68/1999) e avviamento a selezione (art. 16 L. 56/1987)**
- e) **Patto di servizio personalizzato** (art. 20)
- f) Meccanismi di **condizionalità** (art. 21)
- g) **Assegno di ricollocazione** (art. 23)

Fonte: Itallavoro

Scheda 3

FOCUS SUI SERVIZI AL LAVORO: in cosa consistono e come si svolgono

L'Accoglienza, la sottoscrizione del PSP e la presa in carico

Come si svolge

L'operatore incontra il soggetto e acquisisce da lui/lei le informazioni utili per valutare il suo stato di disoccupazione.

Quindi sottoscrive il **Patto di Servizio Personalizzato (PSP)**, una forma di contratto che il lavoratore disoccupato ha l'obbligo di sottoscrivere con il Centro per l'Impiego o l'Operatore accreditato ai Servizi al lavoro (entro 30 giorni dalla presentazione per via telematica all'INPS, della domanda di disoccupazione oppure entro 15 giorni per i percettori di indennità).

Obiettivi e risultati attesi

Il PSP consente al lavoratore rimasto privo di occupazione di:

- 1) accedere all'indennità di disoccupazione NASPI, ASDI e Dis.Coll.;
- 2) partecipare alle misure previste dalle politiche attive, per es.:
 - corsi di formazione e di riqualificazione professionale;
 - consulenze di orientamento;
 - tirocini;
- 3) ricevere offerte di lavoro congrue e coerenti con il proprio profilo per favorire la ricollocazione sul mercato del lavoro.

Che cosa contiene il PSP:

- l'individuazione del responsabile delle attività;
- la definizione del profilo personale di occupabilità (secondo quanto previsto predisposte dall'ANPAL);
- la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
- le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Nel PSP deve essere riportata la **disponibilità del richiedente a:**

- ☞ partecipare ad iniziative e a laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (ad es: la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento);
- ☞ partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- ☞ accettare congrue offerte di lavoro.

L'orientamento di base (o di primo livello)

Come si svolge

L'operatore e il lavoratore disoccupato si incontrano per l'analisi del profilo e del bisogno (profiling).

Il soggetto aiuta l'operatore (suo **tutor di riferimento**) a ricostruire il profilo sulla base di informazioni quali ad es:

- dati anagrafici e cittadinanza;
- stato di disoccupazione e condizione lavorativa dell'anno precedente;
- composizione del nucleo familiare;
- esperienze scolastiche e formative;
- esperienze professionali e lavorative;
- certificazioni e titoli posseduti (es: diplomi, qualifiche, brevetti, ecc...);
- altre competenze o attitudini possedute (es. conoscenza delle lingue, informatica, ecc..);
- eventuali impedimenti all'esercizio di qualche attività lavorativa;
- eventuali referenze, ecc....

L'operatore/tutor, attraverso diverse modalità (colloqui, consultazioni di banche-dati o altri supporti comunicativi) fornisce all'utente informazioni su:

- mercato del lavoro locale, settori trainanti, professioni e titoli di studio richiesti;
- informazioni su misure e incentivi all'occupazione.

Obiettivi e risultati attesi

Questa fase può dirsi conclusa quando il soggetto che usufruisce dei servizi per l'impiego riceve dall'operatore un **ventaglio di opportunità** compatibili e coerenti con le sue caratteristiche e/o necessità e quindi ne sceglie una o più di una.

Tali opportunità possono essere:

➤ SERVIZI DI BASE E SPECIALISTICI DI ORIENTAMENTO:

- iniziative e laboratori tendenti a rafforzare le capacità nella ricerca attiva dell'impiego (per es. consulenze mirate a redigere il curriculum-vitae e/o come si sostiene un colloquio di lavoro);
- bilanci di competenze;
- orientamento specialistico;
- orientamento all'autoimpiego e all'imprenditorialità.

➤ INIZIATIVE VOLTE A RAFFORZARE E CONSOLIDARE LE COMPETENZE, quali:

- percorsi di formazione professionale;
- work-experiences e tirocini;
- servizi di coaching e tutoring;
- congrue offerte di lavoro.

La **definizione di "offerta congrua"** si basa su:

- principi di coerenza tra l'offerta di lavoro, le esperienze e le competenze maturate dal soggetto disoccupato;
- la distanza del luogo di lavoro dal domicilio e dai tempi di trasferimento: il luogo di lavoro si deve trovare a non più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o in alternativa è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici;
- l'entità delle retribuzione per i percettori di ammortizzatori sociali: inquadramento in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- nei casi in cui non sia possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente, non si applica il limite del 20%.

L'analisi e il bilancio di competenze

In cosa consiste

Il **Bilancio di competenze** rappresenta una particolare modalità di consulenza orientativa che è finalizzata a redigere, per l'utente, un progetto individuale (di inserimento professionale o formativo) in una prospettiva di cambiamento e in una logica di rafforzamento dell'immagine di sé.

I fabbisogni per cui si richiede un bilancio possono essere molteplici, ma in via prioritaria possiamo individuare due bisogni primari:

- ☞ un soggetto giovane potrà beneficiare di tale aiuto per comprendere meglio il proprio potenziale occupazionale, per pianificare un primo inserimento lavorativo o per proseguire e perfezionare il proprio percorso di formazione;
- ☞ un soggetto adulto, che presumibilmente ha alle spalle un maggiore vissuto e maggiori competenze, potrà richiedere il bilancio in vista di un possibile sviluppo di carriera, oppure per potenziare il proprio status occupazionale o perché, a seguito di un fallimento o di un licenziamento, necessita di ripensare e ripianificare la propria vita lavorativa e personale.

Il Bilancio di competenze nasce in Francia nei primi anni ottanta come risposta a necessità di ristrutturazioni aziendali e riconversioni professionali di lavoratori, ma si impone nel nostro Paese nei primi anni duemila rivoluzionando il concetto stesso di gestione delle risorse umane perché introduce il ruolo attivo e propositivo che le persone possono assumere all'interno dei processi di cambiamento o di sviluppo organizzativo.

Obiettivi e risultati attesi

Obiettivo principale del "bilancio" è far emergere e valorizzare le competenze possedute dalla persona, intendendo per competenza l'insieme delle risorse che il soggetto possiede o ha costruito nel corso del suo percorso di vita e di lavoro, che si connota come potenzialità disponibile all'interno di un'organizzazione o esportabile in contesti diversi dall'attuale posizione lavorativa.

Il progetto professionale, che rappresenta il risultato finale del bilancio, contiene una descrizione puntuale degli obiettivi di sviluppo professionale e/o di sviluppo formativo decisi dal soggetto e definisce i mezzi, i tempi, le azioni e le attività che vanno messi in atto per raggiungere gli obiettivi fissati nel progetto.

L'analisi, rilevazione e valutazione delle competenze è quindi uno strumento fondamentale per pianificare il reinserimento professionale e lavorativo dell'individuo.

Dove si svolge

Presso un CPI o secondo la normativa regionale presso un'agenzia accreditata in possesso delle competenze necessarie a svolgere il servizio: Enaip

Come si svolge

Fare un bilancio delle competenze vuol dire mettere in risalto quell'insieme di risorse che la persona può mettere a disposizione dell'organizzazione o del sistema per svolgere determinati compiti lavorativi e sulla base delle quali può essere negoziato il suo inserimento o il suo sviluppo di vita e professionale.

La consulenza si articola in colloqui individuali, laboratori di gruppo e attività di approfondimento personale.

I passaggi salienti per svolgere un Bilancio di Competenze sono:

- ricostruire la storia lavorativa della persona che ha richiesto il bilancio;
- approfondire il contenuto della professionalità posseduta;
- valorizzare le esperienze lavorative precedenti;
- chiarire e definire quali sono gli elementi di forza sui quali fare leva per la ricerca di un nuovo lavoro in relazione anche alle abilità professionali possedute o da potenziare;
- individuare e definire, insieme al soggetto, il suo progetto professionale, cioè di inserimento lavorativo;
- attivare il progetto.

Il Bilancio presuppone un “patto iniziale” tra l’operatore e il lavoratore, sia sul piano psicologico che su quello strumentale, con il quale le parti chiariscono reciprocamente gli obiettivi perseguibili con la consulenza (anche per evitare false motivazioni o possibili illusioni) e definiscono le reciproche responsabilità e partecipazioni (anche per evitare possibili atteggiamenti di delega o di dipendenza da parte dell’utente).

Quindi, all’interno del percorso di bilancio acquista un’importanza fondamentale la relazione comunicativa ed interpersonale tra consulente e soggetto destinatario.

Caratteristiche di chi può svolgere il servizio

Non tutti gli operatori sono abilitati a redigere il Bilancio: sebbene in Italia “l’esperto di counseling” non sia una professione regolamentata e con proprio Albo, è necessario avere specifici requisiti professionali .

Gli operatori di bilancio hanno precisi obblighi deontologici, quali il segreto professionale e l’informazione al cliente.

La persona beneficiaria dell’azione è, infatti, la sola destinataria dei risultati, dal momento che l’esito del bilancio non può essere comunicato ad altri senza il suo consenso.

L'orientamento specialistico personalizzato e il profiling

In cosa consiste

Soprattutto ai disoccupati di lungo periodo registrati i Servizi per l'impiego devono garantire l'erogazione di approfonditi percorsi di orientamento e di PROFILING individuali al più tardi al raggiungimento dei 18 mesi di disoccupazione.

IL *profiling* è uno strumento utile per la personalizzazione dei servizi, basato sulla valutazione dei bisogni della persona misurati in base alla distanza dal mercato del lavoro, ossia al periodo di non occupazione. Tale distanza convertita in un indicatore numerico del rischio si suppone rifletta i bisogni di sostegno intensivo (servizi di orientamento o formazione) necessari per tornare al lavoro.

Obiettivi e risultati attesi

Il profiling dovrebbe illustrare all'utente le sue prospettive di occupabilità, gli ostacoli all'occupazione e i tentativi precedenti di cercare lavoro.

I disoccupati di lungo periodo registrati, inoltre, devono essere informati delle offerte di lavoro e del sostegno disponibile nei diversi settori dell'economia e, ove opportuno, in Regioni diverse e in altri Stati membri, in particolare mediante i servizi europei dell'occupazione (EURES).

Come si svolge

Attraverso l'esito degli strumenti messi in campo (bilancio di competenze) e metodi diversi (colloqui individuali o di gruppo, laboratori, ecc) l'operatore incontra nuovamente l'utente per approfondire le risorse personali (caratteristiche, competenze, attitudini, motivazioni, interessi, valori, etc.), il contesto in cui l'utente è inserito (familiare, ambientale) e tutte quelle informazioni che possono essere utili a costruire un "progetto di inserimento formativo o lavorativo" dell'utente, anche con l'obiettivo di aiutarlo/aiutarla ad acquisire maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità, sviluppare maggiore autonomia e migliorare la ricerca attiva del lavoro.

In questa fase si può definitivamente costruire il **nuovo curriculum-vitae** del soggetto.

Dove si svolge

Presso un CPI o secondo la normativa regionale presso un'agenzia accreditata in possesso delle competenze necessarie a svolgere il servizio: Enaip

La formazione

In cosa consiste

Sono percorsi e attività di apprendimento finalizzati a far acquisire al soggetto nuove conoscenze necessarie a svolgere determinate prestazioni lavorative, oppure ad aggiornare il set di competenze posseduto, a seguito di processi di cambiamento e innovazione.

Le attività di FORMAZIONE proposte ai soggetti coinvolti nelle politiche attive del lavoro, vengono svolte con i seguenti obiettivi:

- qualificazione, cioè dotare il soggetto di nuove competenze e conoscenze;
- riqualificazione professionale, cioè offrire al soggetto l'occasione di rivedere il proprio set di competenze attraverso l'acquisizione di un nuovo profilo professionale che può facilitare la nuova occupabilità;
- aggiornamento, cioè consentire al soggetto di potenziare la propria professionalità, acquisendo quelle conoscenze e competenze necessarie a rispondere ai cambiamenti produttivi e/o tecnologici intervenuti, al fine di mantenere alta la competitività e le proprie prestazioni lavorative.

Come si svolge

Le attività formative rivolte agli adulti sono (o dovrebbero essere) progettate ed

erogate in modo tale da garantire alta partecipazione e coinvolgimento costante da parte dei soggetti in formazione, privilegiando modelli basati sul “learning by doing”, cioè sull'apprendere facendo, grazie alle quali l'adulto prova e sperimenta direttamente le conoscenze oggetto di studio teorico.

La motivazione ad apprendere, il completamento del corso e il conseguente successo formativo sono, infatti, strettamente correlati alla possibilità del soggetto di essere protagonista attivo del percorso formativo.

La didattica, quindi, prevede solo raramente il ricorso alla classica lezione basata su contenuti nozionistici, ma privilegia invece pluralità di metodi (es. cooperative learning, project-work, ecc...), alternati a momenti di apprendimento esperienziale svolti in laboratorio e a sessioni di formazione in the job svolti cioè sul luogo di lavoro, in azienda, attraverso tirocini.

Dove si svolge

Presso ENAI o in subordine un altro ente di formazione professionale accreditato.

Il coaching e il counselling per la realizzazione del proprio progetto professionale

In cosa consistono

Il COACHING è un particolare approccio alla consulenza individuale attraverso cui si facilitano i processi di apprendimento individuali e collettivi e il trasferimento e lo scambio di competenze, know how, informazioni tecniche, organizzative, gestionali e metodologiche. L'obiettivo finale è ottenere il costante miglioramento della risoluzione dei problemi e delle prestazioni nelle attività concrete di lavoro.

Nell'ambito di un servizio alla persona, i compiti del Coach sono:

- individuare i bisogni di formazione e le opportunità di apprendimento,
- disegnare e realizzare "percorsi" che facilitino il miglioramento delle performance e la crescita delle competenze,
- organizzare luoghi e occasioni di scambio di know how tra le persone,
- monitorare e verificare gli esiti dell'apprendimento.

Il COUNSELLING consiste in un processo di interazione e aiuto fra il consulente esperto e la persona che ha richiesto la consulenza. Obiettivo è facilitare nel soggetto una presa di decisione rispetto alle scelte che deve compiere o che lo vedono coinvolto in prima persona (per es. un licenziamento, cambio di lavoro, avvio di una nuova attività).

Ulteriore obiettivo del counselling è rafforzare nella persona la sua capacità di fronteggiare e gestire situazioni critiche, difficoltà e impedimenti. Per tale motivo, il counseling richiede l'adozione di strategie di coping, inteso come processo cognitivo attraverso il quale la persona valuta in un primo momento il rischio da affrontare per poi cerca una soluzione per superare l'ostacolo.

Il Counseling richiede una partecipazione attiva da parte del soggetto che ha richiesto aiuto e si fonda su un percorso di autoconoscenza e di autodeterminazione della propria esperienza di vita e, in particolare, di alcune situazioni stressanti connesse ad ambiti diversi dalla propria quotidianità (situazioni lavorative, scolastiche).

Dove si svolgono

Presso un CPI o secondo la normativa regionale presso un'agenzia accreditata in possesso delle competenze necessarie a svolgere il servizio: Enaip

Il tutoraggio all'autoimpiego e alla creazione d'impresa

In cosa consiste

Questa tipologia di servizio d'orientamento, (o coaching/tutoraggio) viene richiesto dai giovani che hanno intenzione di mettersi in proprio oppure da quegli adulti che stanno attraversando un momento di transizione della propria vita lavorativa o professionale (situazioni di scelta professionale, di passaggio da uno stato lavorativo ad un altro, licenziamento o perdita di una posizione lavorativa).

Questa fase può prevedere sia il percorso di accompagnamento alla definizione dell'idea e del prodotto imprenditoriale, sia il tutoraggio nelle fasi successive all'avvio dell'impresa stessa.

- Per **autoimprenditorialità** si intendono le misure volte ai giovani e alle donne per la creazione e lo sviluppo di imprese.
- Per **autoimpiego** si intende l'inserimento nel mondo del lavoro da parte di soggetti privi di occupazione, attraverso la creazione di attività imprenditoriali di piccole dimensioni.

Come si svolge

La consulenza si svolge attraverso incontri e colloqui individuali, i cui principali passaggi sono:

- informazioni sulle opportunità e le agevolazioni;
- individuazione e sviluppo dell'idea imprenditoriale;

- supporto allo start up d'impresa e assistenza alla compilazione della documentazione;
- predisposizione di business plan e piani d'impresa.

Gli **incentivi all'autoimprenditorialità** sono normati dal D.lgs. n. 185/00, la cui gestione è affidata all'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A. - Invitalia, che prevede la concessione di agevolazioni finanziarie (contributo a fondo perduto e mutuo a tasso agevolato) e di servizi di assistenza tecnica per quattro tipologie di iniziative:

- produzione di beni e servizi alle imprese;
- fornitura di servizi;
- subentro in agricoltura;
- cooperative sociali

Anche gli **incentivi all'autoimpiego** sono normati dal D.lgs. n. 185/00 e la gestione è affidata alla suddetta agenzia nazionale. Qui però i finanziamenti e i servizi di assistenza tecnica riguardano tre tipologie di iniziative:

1. lavoro autonomo (in forma di ditta individuale), con investimenti complessivi previsti fino a 25.823 euro;
2. micro impresa (in forma di società), con investimenti complessivi previsti fino 129.114 euro;
3. franchising (in forma di ditta individuale o di società), da realizzare con Franchisor accreditati.

Le work experiences: i tirocini

In cosa consiste

Per espressa previsione legislativa, tra tirocinante e soggetto ospitante non si instaura un rapporto di lavoro.

Il tirocinio è uno strumento vantaggioso anche per l'azienda che, senza obblighi retributivi e contributivi, ha l'opportunità di conoscere e formare un giovane/un adulto ai fini di un successivo inserimento lavorativo.

È previsto che il soggetto promotore/ospitante assicuri il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e per la responsabilità civile.

Allo scopo di evitare che sotto la falsa veste del tirocinio formativo i datori di lavoro si avvalgano di vere e proprie prestazioni di lavoro, sono previste le seguenti ulteriori garanzie:

- predeterminazione dei soggetti promotori
- durata massima del tirocinio
- trasmissione di copia della convenzione a enti pubblici.
- espresso divieto di sostituzione di posizioni organizzative presenti in azienda

Il tirocinio va nettamente distinto da altre forme di rapporto, quali i contratti di apprendistato e di inserimento.

1) TIROCINIO EXTRA-CURRICOLARE

Prevede un'indennità per il tirocinante, definita a livello regionale e si articola in quattro tipologie:

Tirocini “formativi e di orientamento”

Finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;

Tirocini di “inserimento/reinserimento al lavoro”

Finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.

Tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento

in favore di disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91;

Tirocini estivi di orientamento.

Sono promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi presso un'istituzione scolastica o formativa con fini orientativi e di addestramento pratico, ma che non sono direttamente riconducibili al piano di studi e non concorrono al completamento degli obiettivi da questi previsti.

2) TIROCINIO CURRICULARE/ ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

I tirocini formativi curricolari sono un'esperienza formativa ed orientativa rivolte a persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione di livello secondario, terziario, dottorati, master universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale, e in generale percorsi formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico.

Sono finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso. Sono previsti nei relativi piani di studio e realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolti al di fuori del periodo del calendario scolastico o accademico.

E' questo un metodo didattico e di apprendimento sintonizzato con le esigenze del mondo esterno che chiama in causa anche gli adulti, nel loro ruolo di tutor interni (docenti) e tutor esterni (referenti della realtà ospitante).

Non solo imprese e aziende pubbliche e private, ma anche associazioni sportive e di volontariato, enti culturali, istituzioni e ordini professionali possono diventare partner educativi della scuola/università per sviluppare in sinergia esperienze coerenti alle attitudini e alle passioni di ogni ragazza e di ogni ragazzo.

3) TIROCINIO PER EXTRA-COMUNITARI

Ai cittadini non appartenenti all'Unione europea regolarmente soggiornanti in Italia si applica, integralmente la normativa nazionale vigente in materia di tirocini formativi e di orientamento (Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142).

Il rispettivo progetto di tirocinio formativo e di orientamento deve contenere l'indicazione della carta o del permesso di soggiorno di cui è munito il cittadino straniero con la specificazione del relativo numero, del motivo per il quale è stato concesso, della data di rilascio e di quella di scadenza. Il tirocinante deve essere iscritto al Centro per l'Impiego ai sensi del D. lgs. n. 150/2015.

Sono considerate persone extracomunitarie coloro che non sono in possesso della cittadinanza di uno dei Paesi facenti parte dell'Unione Europea, compresi gli Svizzeri e gli Statunitensi e non sono residenti.

Attualmente il termine più corretto da utilizzare è quello di straniero, poiché a seguito del passaggio dalla Comunità Europea all'Unione Europea il termine "extracomunitario" deve ritenersi ormai superato. A questi si applica una specifica normativa, solitamente aggiornata in connessione con la regolamentazione dei flussi migratori.