

Tiziano Treu

Guida pratica ai Servizi al Lavoro

La collaborazione pubblico-privato con il Jobs Act



Autori

TIZIANO TREU

Professore Emerito di Diritto del Lavoro
Università Cattolica di Milano

MAURIZIO DEL CONTE

Presidente ANPAL

ROSSELLA FASOLA

Public Affairs Manager Randstad Italia

MARCO LEONARDI

Docente di Economia e Consulente della Presidenza del Consiglio dei Ministri
Università Statale di Milano

ANTONELLA MARSALA

Dirigente di Italia Lavoro

ANGELO PANDOLFO

Docente di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale
Università La Sapienza di Roma

SALVATORE PIRRONE

Direttore Generale Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la formazione
Ministero del Lavoro

PIER ANTONIO VARESI

Docente di Diritto del Lavoro
Università Cattolica di Milano

Con la collaborazione di:

Federica Romano

Fabio Costantini

I Dipartimenti Politiche Attive e Marketing&Communication di Randstad



Indice

Introduzione - *A cura di Maurizio Del Conte* pg 7

I° Il mercato del lavoro e le sue Istituzioni pg 10

1. Gli attori ed i Principi del Mercato del Lavoro pg 10

1.2 L'effettività del diritto al lavoro pg 11

2. Il Jobs Act: per un miglior funzionamento del Mercato del Lavoro pg 14

3. Il ruolo dei Privati nella Rete dei Servizi per il Lavoro pg 20

4. In attesa della Riforma Costituzionale pg 23

PUNTI CHIAVE pg 25

II° In cerca di lavoro pg 26

1. Politiche passive e attive del lavoro e il Principio di Condizionalità pg 26

2. Il Lavoratore che ricerca un impiego pg 29

3. La rete dei Centri per l'Impiego pg 30

4. Il Sistema Informativo Unitario (SIU) pg 32

5. La perdita del lavoro pg 34

6. L'azienda che ricerca lavoratori pg 36

6.1 Il lavoro in somministrazione pg 39

6.1.1. Principio di Parità di Trattamento pg 40

6.1.2. I vantaggi per l'azienda utilizzatrice pg 41

6.1.3. Lo speciale sistema di welfare per i lavoratori somministrati: Ebitemp pg 43

6.2. Gli adempimenti obbligatori in capo alle imprese pg 46

PUNTI CHIAVE pg 49

Indice

III° Servizi e misure di Politica Attiva del lavoro	pg 52
1. I Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)	pg 52
1.1. Gli aventi diritto alle Politiche Attive del Lavoro	pg 53
1.2. I Principi generali e comuni in materia di Politiche Attive	pg 54
1.3. Il Patto di Servizio personalizzato	pg 55
1.4. L'assegno individuale di Ricollocazione	pg 57
1.5 Il Principio di Condizionalità	pg 60
2. Il patto di servizio e l'offerta di lavoro congrua	pg 62
2.1. Modalità di attuazione del principio di condizionalità	pg 63
3. I soggetti erogatori di Politiche Attive	pg 63
4. La ricollocazione nell'ambito delle crisi di impresa	pg 64
4.1. La ricollocazione dei dirigenti licenziati	pg 65
4.2. Le Politiche Attive di Forma.Temp	pg 65
5. Il collocamento mirato di soggetti svantaggiati	pg 67
6. Le principali Politiche Attive regionali	pg 71
6.1. Due modelli a confronto: Lazio e Lombardia	pg 86
PUNTI CHIAVE	pg 88
<i>A cura di Marco Leonardi - Recenti tendenze del Mercato del Lavoro</i>	pg 89
<i>A cura di Salvatore Pirrone - L'assegno di Ricollocazione</i>	pg 93

Introduzione

La “seconda gamba” del Jobs Act sta per muovere i primi passi. Con la costituzione della Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) ed il conseguente trasferimento ad essa delle quote azionarie di Italia Lavoro, le politiche attive trovano finalmente una casa comune in tutto il territorio. Il modello della agenzia nazionale del lavoro è largamente diffuso nell’esperienza europea e non è un caso che proprio dall’Europa sia venuta una spinta decisa perché anche il nostro Paese si dotasse di un adeguato e moderno strumento di implementazione delle politiche per l’occupazione.

Scontiamo, come è noto, un passato di sostanziale disinteresse - quando non di vera e propria ostilità - verso l’idea stessa che i processi di trasformazione delle imprese e del lavoro possano essere affrontati aiutando la mobilità dei lavoratori nel mercato, da una occupazione all’altra. Le crisi strutturali e congiunturali, sia a livello macro che di singola impresa, sono state per decenni affrontate attraverso la presa in carico passiva del lavoratore, finanziata da ammortizzatori sociali come la cassa integrazione guadagni, l’indennità di disoccupazione, la mobilità, con l’obiettivo ultimo di creare uno scivolo verso la pensione. Un sistema molto efficace per acquisire consenso immediato ma che, nel lungo periodo, produce un grave vulnus alla competitività del paese nel confronto internazionale. Eppure in Italia il rapporto tra la spesa per i sussidi e quella per la riattivazione al lavoro è circa di sei a uno a favore dei primi.

Perciò quella parte del Jobs Act che ha ridisegnato l’architettura complessiva degli ammortizzatori sociali collegandoli alle politiche per la ricollocazione rappresenta una vera svolta culturale nel modo di intendere la tutela del lavoro prevista dalla Costituzione, che è molto di più della semplice tutela del reddito. Il diritto ad una esistenza “libera e dignitosa” sancito dall’articolo 36 della Costituzione non è una variabile indipendente dal lavoro e nessun sussidio è in grado di garantire compiutamente quel diritto. D’altra parte, l’innalzamento dell’età pensionabile, dovuto ad una modificazione della struttura demografica del paese che - fortunatamente

- riflette l'allungamento della aspettativa di vita, rende la gestione del turn-over occupazionale nelle imprese non più gestibile attraverso i tradizionali piani di accompagnamento morbido alla pensione.

Insomma, può dirsi che il cambiamento di direzione dalle politiche passive a quelle attive oggi non è più una opzione, ma una necessità. Di fronte a questa necessità, gli attori e gli strumenti messi in campo dal D.lgs n. 150 del 2015 sono molti e, per la prima volta, strutturalmente inseriti in un sistema organico di servizi per le politiche del lavoro, nel quale concorrono soggetti pubblici e privati, coordinati a livello nazionale dall'ANPAL.

Sul fronte pubblico, i protagonisti sul territorio saranno i centri per l'impiego. Sono fin troppo note le polemiche sulla scarsa efficienza dei CPI, che peraltro non rendono giustizia di molte esperienze di eccellenza che, fra mille difficoltà in termini di risorse e di assetti istituzionali in continua evoluzione, hanno prodotto risultati importanti nell'accompagnamento al lavoro di tanti disoccupati. Certo, nel complesso i risultati non sono stati all'altezza della sfida posta da un mercato del lavoro in grave difficoltà, soprattutto nelle aree meno sviluppate del Paese. Perciò è indispensabile un piano di investimenti per il loro rafforzamento sia in termini di risorse umane che di sviluppo delle competenze. Proprio sul versante del trasferimento ai CPI di competenze avanzate, in linea con le migliori esperienze internazionali, avrà un ruolo strategico Italia Lavoro, agenzia in house di ANPAL, che possiede un patrimonio tecnico e di conoscenza del mercato del lavoro sviluppato in anni di attività su progetti specifici di aiuto all'occupazione, che potrà essere messo a disposizione degli operatori e delle imprese su tutto il territorio. Anche Inps, Inail e Isfol faranno parte della rete e, ciascuno per il proprio pezzo, daranno un contributo importante al progetto complessivo.

Ma decisivi saranno anche i soggetti privati. Tra di essi, innanzitutto, le agenzie per il lavoro che da quasi vent'anni operano capillarmente in tutta Italia con sportelli dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Anche il sistema camerale è parte della rete dei servizi per le politiche attive del lavoro e già si è attivato per facilitare il raccordo tra il mondo delle imprese e le scuole. D'altra parte la possibilità di trovare un lavoro passa,

sempre di più, dall'aggiornamento costante delle competenze professionali: sotto questo profilo, un ruolo chiave spetta ai fondi interprofessionali per la formazione continua, oltre che - naturalmente - alle istituzioni formative per eccellenza come le università e le scuole superiori.

Quanto agli strumenti operativi, quello più innovativo e di maggiore impatto messo in campo dalla riforma è l'assegno di ricollocazione. Si tratta di una somma messa a disposizione di ogni disoccupato che percepisca la Naspi da più di quattro mesi, da spendere in servizi intensivi e personalizzati di aiuto alla ricollocazione. Qui un ruolo centrale spetterà all'Anpal, alla quale si potranno rivolgere direttamente i disoccupati per fare richiesta dell'assegno. Sarà l'Anpal a stabilire i criteri per la determinazione dell'entità dell'assegno che potrà essere speso presso un operatore, pubblico o privato, scelto dallo stesso disoccupato. È importante sottolineare che gli operatori saranno fortemente incentivati a collocare il disoccupato perché da ciò dipenderà, in misura prevalente, la loro remunerazione.

In queste settimane si moltiplicano le iniziative di confronto e approfondimento sul nuovo sistema delle politiche attive e ovunque si registra la consapevolezza che il futuro del lavoro sarà fatto di cambiamenti sempre più frequenti e che la gestione ordinata ed efficiente dei passaggi da una occupazione all'altra è la chiave per creare un sistema economico competitivo e socialmente sostenibile. La nuova rivoluzione del lavoro è iniziata.

Maurizio Del Conte

Presidente Anpal

Il mercato del lavoro e le sue Istituzioni

1. Gli attori e i Principi del Mercato del Lavoro

Da una parte, giovani che hanno terminato il proprio corso di studi e che cercano un inserimento lavorativo; persone che, avendo maturato o meno precedenti esperienze lavorative, comunque cercano un lavoro; dall'altra, imprese che ampliano la loro attività e, quindi, hanno bisogno di avvalersi di un maggior numero di collaborazioni lavorative o che devono rimpiazzare lavoratori usciti dall'azienda (per esempio, a causa del pensionamento): il *mercato del lavoro* è formato dall'azione di questi ed altri soggetti che comunque puntano a creare rapporti lavoro, intendendosi per *mercato del lavoro* l'insieme di relazioni, di procedure e di meccanismi che fanno incontrare l'offerta e la domanda di lavoro in vista della stipula di contratti di lavoro attraverso i quali con diversi contenuti, comunque si programma lo svolgimento di attività lavorative.

Un mercato, per questo, molto complesso, caratterizzato da continui e numerosi passaggi da una condizione all'altra.

Così, ad esempio, la persona che non ha mai avuto un'esperienza lavorativa formalizzata con un contratto di lavoro, già classificata a fini statistici come *inoccupata*, può trovare un'occupazione e rientrare fra gli *occupati*. Un *disoccupato*, ossia una persona in cerca di occupazione dopo che ne ha persa una precedente, può trovarne una nuova e così passare da *disoccupato* ad *occupato*.

Il *mercato del lavoro* non solo è molto complesso ma è anche diverso dagli altri mercati in cui si scambiano beni e servizi. Basta pensare al rilievo che il *lavorare* assume nella realizzazione delle persone.

Non può meravigliare, quindi, che nel corso del tempo si siano formati una serie di principi volti ad assicurarne il corretto funzionamento.

Il principio base è costituito dalla *libertà* di chi è interessato al lavoro ad indirizzarsi verso le attività che ritiene più rispondenti ai propri specifici interessi e alle proprie attitudini e, nel contempo, nella libertà delle aziende di scegliere le collaborazioni lavorative che più rispondono alle loro

esigenze organizzative.

Nelle dinamiche del *mercato del lavoro* è del tutto naturale che abbiano un peso le attitudini professionali dei lavoratori e le esigenze di particolari professionalità avvertite dalle aziende. Non si può dare, invece, rilievo ad elementi come le convinzioni personali, lo stato matrimoniale, di famiglia, di gravidanza ed altre soggettive caratteristiche dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Lo impedisce *il principio di non discriminazione*, affermato da più disposizioni legislative che puntano a garantire *"la trasparenza e l'efficienza del mercato del lavoro"* [1].

Lo sbocco dell'incontro fra offerta e domanda di lavoro o, come concretamente accade, fra un lavoratore e un'impresa, che si realizza con la stipula di un contratto di lavoro, è, a sua volta, soggetto ad un *principio di trasparenza*.

L'accordo su di un nuovo rapporto di lavoro, infatti, deve essere reso noto a particolari autorità pubbliche, già prima di dare avvio al rapporto di lavoro (v. il successivo Capitolo II).

Garantisce la *trasparenza* anche un consistente nucleo di disposizioni legislative che sanzionano i soggetti che danno vita ed eseguono forme di lavoro - il cosiddetto *lavoro nero* - non ufficializzato nonché l'attività di organi ispettivi che hanno proprio il compito di scovare queste forme di lavoro irregolare [2].

1.2. L'effettività del diritto al lavoro

Tanto più il mercato del lavoro funziona bene quanto più i soggetti interessati - siano essi i lavoratori o le imprese - trovano risposte adeguate a quelli che avvertono come propri bisogni: rispettivamente, collocazioni lavorative di proprio interesse; nuove collaborazioni con i profili professionali da inserire nell'organizzazione aziendale.

In tutto questo, inoltre, non conta solo la conclusione a cui ad un certo punto si arriva, ma anche il tempo che si impiega per pervenirvi. Si pensi, ad esempio, al lavoratore disoccupato, per il quale non è affatto indifferente che una nuova occupazione sia acquisita dopo tre mesi o oppure

dopo un anno.

La concreta possibilità che, in tempi ragionevoli, dal mercato del lavoro arrivino sistematicamente risposte positive dipende da tanti fattori.

Un sistema economico in crisi, con imprese che tendono a ridurre l'attività più che ad espanderla, fa fatica ad offrire occasioni di lavoro aggiuntive.

Un sistema scolastico e di formazione, che non riesce ad orientare i giovani verso i processi formativi più capaci di fornire le qualificazioni di cui le imprese hanno bisogno, non può che essere fonte di ulteriori difficoltà.

In ogni caso, qualunque sia il contesto generale, risultano particolarmente utili Istituzioni e soggetti impegnati direttamente nella gestione attiva del mercato del lavoro, con il compito di migliorarne il funzionamento.

La costruzione di un sistema di Istituzioni e soggetti, che in maniera sinergica operino con la predetta finalità generale, è richiesta già dalla Carta costituzionale.

Secondo l'art. 4 della Costituzione, *"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto"*.

La promozione del diritto al lavoro richiede che siano approntati efficienti servizi per l'impiego, capaci di assicurare l'informazione e l'orientamento professionale, agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, fornire sostegno alle fasce di lavoratori che incontrano più difficoltà nell'occuparsi o nel rioccuparsi.

Le politiche attive del lavoro.

Nella promozione dell'effettività del diritto al lavoro, così chiaramente enunciata dal testo costituzionale, sono insite le *politiche attive del lavoro* da intendere come l'insieme delle misure che non si limitano a prendere atto degli andamenti spontanei del mercato del lavoro e che, consapevolmente e in vari modi, sono volte ad evitare la disoccupazione di lunga durata e ad incentivare la crescita dell'occupazione.

Le politiche attive del lavoro puntano ad incidere sul mercato del lavoro, fronteggiando le cause che impediscono l'ottimale valorizzazione delle risorse umane disponibili nel territorio.

Esse, in particolare, si concretizzano in servizi utili ai lavoratori e alle im-



prese allo scopo di favorire un più rapido e puntuale incontro fra domanda ed offerta di lavoro, assicurando ai "... datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro".

Il sostegno dato ai lavoratori nella ricerca di un'occupazione - è utile ribadirlo - deve esserci e, inoltre, deve essere gratuito. Lo conferma anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che sancisce il diritto di ogni individuo a fruire un servizio di collocamento gratuito (art.29).

Alle politiche attive, oltre i servizi del lavoro (che saranno illustrati ampiamente nelle pagine seguenti), sono riconducibili anche gli incentivi all'occupazione.

Si tratta, in generale, di benefici normativi o economici riconosciuti alle imprese al fine di orientare le loro scelte, che comunque rimangono libere, all'interno del mercato del lavoro.

Le finalità perseguite attraverso gli incentivi sono diverse: tramite ben definite misure di riduzione del costo del lavoro per le imprese, si può puntare, ad esempio, ad incentivare nuove assunzioni e, contemporaneamente, si può spingere a privilegiare assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato; avendo presente le particolari difficoltà che alcune fasce di lavoratori incontrano nel mercato del lavoro, si possono adottare specifiche misure di incentivo dell'occupazione dei lavoratori svantaggiati [3].

Le politiche passive del lavoro.

L'espressione politiche attive del lavoro serve a distinguere le politiche così denominate, volte a facilitare il funzionamento del mercato del lavoro e ad orientarlo verso finalità anche socialmente apprezzabili, dalle politiche passive del lavoro.

Con questa seconda espressione, si fa riferimento all'insieme di misure che si concretizzano nell'erogazione di sussidi economici ai lavoratori disoccupati, allo scopo di far fronte alla mancanza di un reddito di lavoro che si accompagna allo stato di disoccupazione.

Anche le misure di questo tipo hanno un loro riconoscimento a livello costituzionale: l'art. 38 della Carta costituzionale afferma il diritto dei lavoratori a fruire di un trattamento di disoccupazione in caso di "disoccupazio-

zione involontaria” [4].

Per molto tempo le politiche passive sono state praticate in maniera sleghata dalle politiche attive e talora, per effetto di un eccesso di assistenzialismo, la fruizione di sussidi economici ha disincentivato i lavoratori a ricercare fattivamente e con impegno attivo una nuova occupazione.

Ormai da più anni sono state introdotte e via via affinate norme in tema di *condizionalità*, che subordinano la fruizione dei trattamenti di disoccupazione alla partecipazione dei lavoratori disoccupati agli atti di ricerca attiva di una nuova occupazione.

Il principio di *condizionalità* non responsabilizza solo i lavoratori, il cui impegno attivo comunque è funzionale alla realizzazione del loro principale interesse all’occupazione, ma responsabilizza anche le varie Istituzioni pubbliche e private, chiamate a sostenere la ricerca dell’occupazione, che devono rendere disponibili servizi e misure di politica attiva che siano realmente offerti a tutti i disoccupati e che siano efficaci e concretamente utili ai fini dell’effettività del diritto al lavoro.

2. Il Jobs Act: per un miglior funzionamento del mercato del lavoro

Le Istituzioni impegnate a favorire il migliore funzionamento del mercato del lavoro sono state recentemente oggetto di una riforma legislativa, posta in essere in attuazione del cosiddetto Jobs Act [5].

Il primo aspetto, che è utile avere presente, attiene alla molteplicità dei soggetti chiamati a svolgere un ruolo nella realizzazione delle “*politiche del lavoro*”.



La rete dei servizi per le politiche del lavoro

- | | |
|----|---|
| a) | Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - ANPAL |
| b) | Strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro |
| c) | INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito |
| d) | INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro |
| e) | Agenzie per il lavoro; altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione |
| f) | Fondi interprofessionali per la formazione continua |
| g) | Fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito |
| h) | Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - ISFOL; Italia Lavoro S.p.A. |
| i) | Sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; Università; Istituti di scuola secondaria di secondo grado |

Sotto il profilo dei ruoli assegnati, una funzione di indirizzo politico delle politiche attive è attribuita al **Ministero del lavoro**, tanto che ad un decreto del Ministro del lavoro, emanato a seguito di un'intesa con le Regioni, è attribuito il compito di fissare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali di politiche attive e di specificare i " *livelli essenziali delle prestazioni*" che devono essere messe a disposizione dei disoccupati su tutto il territorio nazionale al fine di dare concretezza ai percorsi di inserimento o di reinserimento lavorativo.

La costituzione dell'ANPAL

Al Ministero sono attribuite anche altre competenze, nel quadro di un riordino dell'amministrazione centrale caratterizzata dalla istituzione di un nuovo soggetto istituzionale: l'Agenzia nazionale per le politiche attive

del lavoro (**ANPAL**).

Anche le funzioni attribuite all'ANPAL sono molteplici.

Oltre al coordinamento della *"Rete dei servizi per le politiche del lavoro"*, all'ANPAL compete anche il coordinamento della gestione della NASPI, ossia del trattamento previdenziale di disoccupazione, e delle politiche di attivazione dei disoccupati che fruiscono prestazioni di sostegno al reddito derivanti dalla cessazione di precedenti rapporti di lavoro. Ciò a conferma della volontà di rafforzare le sinergie fra politiche attive e politiche passive.

Di particolare rilievo sono, inoltre, le competenze dell'ANPAL per quanto concerne le *"metodologie di profilazione degli utenti"* dei servizi per l'impiego, in pratica dei disoccupati.

Non tutti i disoccupati incontrano lo stesso grado di difficoltà nel trovare una nuova occupazione. La *profilazione* serve proprio a rilevare le diversificate situazioni dei disoccupati, ai fini della determinazione del *"profilo individuale di occupabilità"*, determinazione che funge da presupposto di un obiettivo decisamente ambizioso: proporzionare, da un punto di vista qualitativo e quantitativo, le politiche attive alle diverse situazioni individuali.

Non meno rilevante è il compito dell'ANPAL che, dopo aver raccolto un parere preventivo del Ministero, provvede alla *"determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione"*, assegno che costituisce una somma messa a disposizione dei disoccupati spendibile per acquisire *"un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro"*.

Il ruolo di Italia Lavoro

Della *"Rete"* fa parte anche **Italia lavoro**, che per anni si è occupata per conto del Ministero del lavoro di numerose iniziative di politica attiva sul territorio nazionale. Il collegamento con l'ANPAL è ora assicurato dalla circostanza che il Presidente dell'ANPAL è contestualmente amministratore unico di Italia Lavoro, che quindi potrà concorrere al miglioramento del sistema in coerenza con le finalità in generale perseguite e facendo tesoro di esperienze e competenze maturate anche grazie ad una diretta presenza nel territorio.



Coordina:

- gestione della NASPI;
- servizi per il lavoro, collocamento dei disabili;
- politiche di attivazione dei disoccupati;
- programmazione Fondo Sociale Europeo

Definisce strumenti comuni con riferimento a:

- standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva;
- metodologie di profilazione degli utenti, al fine di determinarne il profilo individuale di occupabilità e i costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva;
- modalità operative e ammontare dell'assegno di ricollocazione;
- sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
- albo nazionale dei soggetti autorizzati; albo dei soggetti accreditati (lavoro e formazione);
- repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.

Gestisce:

- programmi operativi nazionali;
- programmi di reimpiego e ricollocazione per crisi plurilocalizzate;
- programmi per l'adeguamento alla globalizzazione;
- programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- programmi per il riallineamento delle aree nelle quali non siano rispettati i LEP, anche mediate interventi di gestione diretta.

Vigila:

- sui fondi interprofessionali.

Le convenzioni regionali

Nell'ambito delle Istituzioni pubbliche, un ruolo niente affatto secondario compete alle **Regioni**, che in materia di mercato del lavoro vantano, attualmente, anche una competenza legislativa concorrente con quella dello Stato [6].

Oltre a concorrere alla fissazione degli indirizzi generali in materia di po-

litiche del lavoro, definiti con il decreto ministeriale di cui si è detto sopra, e a partecipare al consiglio di amministrazione dell'ANPAL con un proprio rappresentante, il ruolo delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano si realizza altresì attraverso il coordinamento delle attività amministrative riguardanti il mercato del lavoro qualunque ne sia l'amministrazione direttamente competente: ciò trova conferma nelle convenzioni stipulate fra Ministero e ogni singola Regione e Provincia autonoma.

Tali convenzioni hanno un contenuto generale predeterminato dalla legge che, in pratica, conferma ampie competenze delle Regioni e delle Province autonome.

In particolare, le convenzioni, allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, sono chiamate ad ispirarsi ai seguenti principi:

a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle Regioni e alle Province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico denominati centri per l'impiego;

b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della Regione o della Provincia autonoma, conformemente a quanto previsto dalla legislazione nazionale in tema di "condizionalità";

c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro per tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;

d) attribuzione alle Regioni e Province autonome delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per il lavoro e di misure di politica attiva, nonché dei seguenti compiti:

1. Servizi per il collocamento dei disabili;

2. Avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni;

e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).

Tutto ciò in un quadro generale in cui alle Regioni è rimessa la strategia regionale per l'occupazione in coerenza con gli indirizzi generali definiti

con il già citato decreto del Ministro del lavoro.

Le funzioni dei Centri per l'impiego

Già prima dell'ultima riforma, i **Centri per l'impiego** erano le strutture a cui gli utenti - lavoratori e imprese - dovevano rivolgersi per fruire dei servizi e delle misure di competenza dell'amministrazione pubblica.

Anche dopo la riforma, rimane fermo che i Centri per l'impiego, per quanto riguarda le Istituzioni pubbliche competenti in materia di mercato del lavoro, costituiscono l'interfaccia diretta dei lavoratori e delle imprese.

Il cambiamento si ritrova nel fatto che prima i Centri per l'impiego facevano capo alle Province. A seguito della soppressione delle Province ordinarie, le funzioni in materia di incontro fra domanda e offerta di lavoro nonché di politiche attive sono attribuite alle Regioni e alle due Province autonome, che le esercitano tramite i Centri per l'impiego, senza più riferimenti alle Province ordinarie.

Il cambiamento riguarda anche i contenuti delle politiche attive, che si illustrano nelle pagine seguenti, da veicolare non solo attraverso i Centri pubblici per l'Impiego, ma anche grazie ai soggetti Privati accreditati: il coinvolgimento diretto di questi ultimi rappresenta di fatto una vera e propria svolta operata dalla recente Riforma del Mercato del Lavoro (Jobs Act), consentendo ai soggetti privati accreditati di operare su tutto il territorio nazionale.

Il contributo dell'Isfol

All'organizzazione istituzionale impegnata a sviluppare le politiche attive, è chiamato a concorrere anche l'Istituto per lo sviluppo e la formazione professionale dei lavoratori (**ISFOL**), ente facente capo al Ministero del lavoro e, fra l'altro, specializzato nel monitorare e valutare i risultati concreti dell'importante strumento di politica attiva rappresentato dall'istruzione e formazione professionale.

Il sistema informativo unitario

Avendo presente la molteplicità delle Istituzioni impegnate nelle politiche del lavoro, un particolare rilievo assume il compito attribuito all'ANPAL di realizzare, in collaborazione con gli altri soggetti pubblici (Ministero, Regioni, Province autonome, INPS, ISFOL), un sistema informativo unita-

rio delle politiche del lavoro, che costituisce uno strumento essenziale per migliorare la stessa qualità e l'efficacia delle politiche attive e per offrire indicazioni complete ed uniformi agli utenti dei servizi con riferimento al mercato del lavoro e non solo rispetto a suoi limitati segmenti.

L'efficacia dei servizi del lavoro e delle politiche attive non può essere giudicata in astratto.

Per questo, assume grande importanza e fa parte delle azioni di miglioramento dell'insieme di attività relative al mercato del lavoro il compito attribuito all'ANPAL di monitorare e valutare la gestione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e i risultati conseguiti in tale gestione da parte dei soggetti pubblici e dei soggetti privati *accreditati*.

Lo stesso raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ANPAL è soggetto a verifica da parte dell'ISFOL, che concorre al sistema di monitoraggio e valutazione anche verificando gli effetti delle spese per le prestazioni connesse allo stato di disoccupazione.

Il monitoraggio e la valutazione sono consentiti anche a soggetti esterni alle amministrazioni pubbliche direttamente impegnate. Verifiche *imparziali* vengono, infatti, incentivate tramite la possibilità offerta a gruppi di ricerca collegati all'Università e ad enti di ricerca italiani e stranieri di avvalersi di banche dati informatizzate proprio al fine valutare quanto si consegue grazie alle politiche del lavoro.

3. Il ruolo dei Privati nella Rete dei Servizi per il Lavoro

Da anni anche in Italia si è costruito e via via perfezionato un modello a gestione mista del mercato del lavoro, ossia un sistema in cui *"la gestione del mercato è organizzata sotto l'influenza di due tipi di istituzione: le Istituzioni pubbliche, in particolare il servizio pubblico per l'impiego, e le agenzie private..."* (Rapporto dell'Ufficio internazionale del lavoro, Ginevra, 1994).

Della *"Rete dei servizi per le politiche del lavoro"*, di cui si è già trattato per quanto riguarda la presenza di soggetti pubblici, fanno parte anche soggetti privati, che esercitano funzioni di notevole rilievo nella gestione del mercato del lavoro.



Le Agenzie per il lavoro

Fra di essi sono, in primo luogo, da considerare le **Agenzie per il lavoro**, che affiancano l'azione delle Istituzioni pubbliche e alle quali lavoratori e imprese possono rivolgersi per una serie di attività che arricchiscono le opzioni e le opportunità di cui si può fruire nel mercato del lavoro.

Le agenzie sono soggetti costituiti come società, a cui è richiesto il possesso di particolari requisiti come condizione dell'autorizzazione ad operare nel mercato del lavoro.

L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero del lavoro e costituisce condizione necessaria per poter esercitare legittimamente attività diverse ma tutte attinenti alla gestione del mercato del lavoro.

Le attività che le agenzie, a seguito dell'autorizzazione del Ministero, possono esercitare sono direttamente indicate dalla legge e spaziano sui vari ambiti. In pratica, si tratta di:

- Intermediazione;
- Ricerca e selezione di personale;
- Supporto alla ricollocazione professionale;
- Somministrazione di lavoro [7].

La circostanza che soggetti privati siano effettivamente autorizzati ad esercitare le predette attività è facilmente verificabile consultando l'albo informatico delle agenzie per il lavoro, riportato da **Cliclavoro** (portale unico della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro), che indica anche per quali delle predette attività (una, solo alcune, tutte) la singola agenzia è autorizzata. La gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro passerà all'ANPAL, non appena questa sarà pienamente operativa.

I soggetti privati accreditati

Allo svolgimento della sola attività di intermediazione, intesa come mediazione fra domanda e offerta di lavoro, sono autorizzati anche soggetti diversi dalle agenzie - quali gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, le università per i propri studenti - nonché altri soggetti che possono esercitare anche le attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione, sempre che sia assicurato il collegamento con il sistema informativo nazionale e vengano trasferite le informazioni relative

al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al buon funzionamento del mercato del lavoro.

Anche per tali soggetti la sussistenza dell'autorizzazione è verificabile consultando il predetto albo informatico.

Soggetti *accreditati* ad operare nel territorio di singole Regioni, con riferimento alle predette attività (esclusa la somministrazione di lavoro), possono risultare da Albi formati dalle stesse Regioni.

Allo svolgimento dei servizi del lavoro sono abilitati a concorrere anche **Soggetti privati accreditati** dalle Regioni secondo *regimi di accreditamento* definiti dalle Regioni stesse, secondo criteri risultanti da un decreto del Ministro del lavoro, sentite le Regioni e le Province autonome e, in particolare, tenendo conto di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa nonché di esperienza professionale dei soggetti da accreditare.

L'accreditamento comporta che, anche al di là del modo in cui i regimi di accreditamento vengono definiti a livello regionale, i lavoratori potranno avere come interlocutori operatori *accreditati* in relazione a misure di politiche attive e ad adempimenti connessi, in particolare (ma non solo) nei casi in cui sceglieranno di spendere presso un soggetto accreditato l'assegno individuale di ricollocazione (non appena lo stesso sarà reso operativo). In generale, in una logica di complementarità, il concorso dell'attività dei soggetti *accreditati* è considerata utile ai fini del buon funzionamento del mercato del lavoro, tanto che le Regioni e le Province autonome possono procedere direttamente - e, quindi, nel rapporto con gli utenti rimettersi ai centri per l'impiego - e coinvolgere nei servizi e nelle misure di politica attiva anche i soggetti privati *accreditati*, sulla base di *costi standard* definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso la libertà di scelta degli utenti. All'ANPAL è affidato, inoltre, il compito di individuare "altre forme di coinvolgimento dei soggetti privati accreditati".

Le agenzie per il lavoro, *autorizzate* a svolgere tutte le attività per cui è richiesta l'autorizzazione o la sola intermediazione, a seguito di una loro richiesta rivolta all'ANPAL, sono *accreditate* a svolgere i servizi del lavoro su tutto il territorio nazionale.

Conoscenza dei soggetti accreditati potrà essere acquisita consultando



l'albo nazionale dei soggetti *accreditati* istituito dall'ANPAL, nel quale verranno iscritte le Agenzie che hanno acquisito anche l'accreditamento. All'albo dei soggetti autorizzati sono iscritte anche le agenzie per il lavoro, soggetti considerati affidabili e specializzati già in ragione dell'autorizzazione ministeriale che hanno acquisito, che intendono operare nel territorio di Regioni che non abbiano istituito un proprio regime di *accreditamento*. Più in generale, nei siti delle Regioni si trovano gli elenchi dei soggetti accreditati nelle singole Regioni, talora anche con l'indicazione delle specifiche attività per le quali sono accreditati nell'ambito dei servizi per il lavoro. Considerato che fra le misure di politica attiva la formazione/riqualificazione professionale è chiamata a svolgere un ruolo non secondario, rilevano, di fatto, come soggetti importanti della gestione delle politiche attive gli *Enti, anche privati, accreditati per la formazione*, al di là del fatto che non risultano espressamente indicati come componente della *"rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro"*.

Competenti a procedere all'accreditamento restano le Regioni e le Province autonome, che all'accreditamento provvedono sulla base di *"linee guida"* definite in sede di Conferenza per i rapporti fra lo Stato e le Regioni e le Province autonome.

4. In attesa della Riforma Costituzionale

Quanto riportato fin qui tiene conto delle innovazioni introdotte dalla recente riforma legislativa, realizzata in particolare dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (riforma in fase di completamento, essendo ancora da emanare diversi provvedimenti di attuazione da parte del Ministero del lavoro, dell'ANPAL, delle Regioni).

Tale riforma ha preso le mosse dalla L. 10 dicembre 2014 n°183 che, fin dall'inizio, ha postulato una stretta collaborazione fra Stato e Regioni e Province autonome, tanto da richiedere una preventiva intesa in sede di Conferenza per i rapporti fra lo Stato e le Regioni e le Province autonome. Intesa raggiunta in data 30 luglio 2015, concordando una serie di perfezionamenti poi recepiti nel testo finale del decreto legislativo (D. Lgs. 150/2015). In parallelo al processo di riforma legislativa, è andata avanti

l'attività delle Camere finalizzata alla revisione della Carta costituzionale, con modifiche che toccano direttamente la competenza a regolare per via legislativa le politiche attive del lavoro ed altri aspetti.

Fra le altre materie attribuite alla competenza legislativa esclusiva dello Stato, la nuova versione dell'art. 117 della Carta inserisce: -le "*politiche attive del lavoro*"; - le "*disposizioni generali e comuni sull'istruzione e formazione professionale*". Alla competenza legislativa delle Regioni viene attribuita, invece, la "*promozione dello sviluppo economico locale e organizzazione in ambito regionale dei servizi alle imprese e della formazione professionale*". Risulta così prospettata una distribuzione delle competenze legislative fra Stato e Regioni diversa da quella, ancora in atto, che ha accompagnato l'elaborazione e il varo della riforma legislativa.

Consapevoli di questo, le parti della predetta intesa del 30 luglio, "considerate le modifiche che la riforma costituzionale in itinere potrà portare all'assetto attuale delle competenze istituzionali, prevedendo comunque un ruolo significativo nella gestione delle politiche attive per le Regioni, in quanto titolari delle competenze in materia di formazione professionale e di politiche per lo sviluppo, concordano sull'esigenza che la fase di transizione dei prossimi anni venga gestita dal Governo nazionale e dalle Regioni italiane di comune accordo e in forte spirito di leale collaborazione". Ciò lascia ritenere che, pur essendo di grande rilevanza le innovazioni insite nella revisione del testo costituzionale, comunque è utile conoscere i principi della riforma da poco entrata in vigore che, nello spirito di leale collaborazione fra i diversi soggetti istituzionali pubblici, appaiono destinati a regolare anche nel prossimo futuro il mercato del lavoro. Tutto ciò avendo ben presente che la riforma costituzionale in corso accresce la competenza dello Stato nella materia delle politiche attive - e, di riflesso, ne aumenta anche la responsabilità nell'assicurare la risorse necessarie per l'adeguato funzionamento delle strutture, in particolare di quelle in diretto contatto con l'utenza - ma non esautorata del tutto le Regioni, anche in virtù della possibilità che ad esse siano attribuite con legge statale funzioni nel campo delle politiche attive e della formazione (nuovo art. 116, comma 3, della Costituzione).

I° capitolo • PUNTI CHIAVE

- Il mercato del lavoro è dato dall'insieme di relazioni, di procedure e di meccanismi che fanno incontrare l'offerta e la domanda di lavoro.
- Le politiche attive del lavoro puntano ad incidere sul mercato del lavoro, fronteggiando le cause che impediscono l'ottimale valorizzazione delle risorse umane disponibili nel territorio e si affiancano alle cd. politiche passive del lavoro, le quali si concretizzano nell'erogazione di sussidi economici ai lavoratori disoccupati.
- In attuazione del Jobs Act, è stata creata la "Rete dei servizi per le politiche del lavoro" che vede come protagonisti sia soggetti pubblici che soggetti privati e il cui coordinamento spetta all'ANPAL, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro.

[1] Diverse disposizioni legislative vietano discriminazioni nelle assunzioni, ferma restando la legittimità della "valutazione dell'idoneità professionale del lavoratore": artt. 8 e 15 dello Statuto dei diritti dei lavoratori; Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216

[2] Al fine di razionalizzare e rendere più efficiente l'attività ispettiva e, al tempo stesso, di semplificarla, è stata avviata la costituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro destinato a svolgere le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro, dall'Inps e dall'Inail e sono stati introdotti alcuni perfezionamenti alla disciplina che regola l'attività ispettiva: decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149

[3] La nozione generale di "lavoratore svantaggiato" è data dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, art. 1

[4] Per quanto riguarda le prestazioni economiche in caso di "disoccupazione involontaria", l'art.38 della Costituzione ha ricevuto diverse traduzioni legislative. Attualmente la normativa in materia è prevista dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 che, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, ha rese operativi due trattamenti di disoccupazione: la NASPI e l'ASDI (su cui si forniscono alcune ulteriori indicazioni nel successivo Capitolo II).

[5] La nuova legislazione riconducibile al Jobs Act è stata realizzata tramite una legge delega - la legge 10 dicembre 2014 n. 183 - e otto decreti legislativi di attuazione. Fra tali decreti, oltre a quelli già citati, rientra anche il decreto legislativo, 14 settembre 2015, n. 150, che sarà ampiamente commentato nelle prossime pagine proprio perché è quello che si occupa del riordino delle normative in materia di servizi per il lavoro e politiche attive.

[6] Nelle materie riguardanti il lavoro - regolamentazione dei vari tipi di rapporto di lavoro, mercato del lavoro, formazione professionale - la Carta costituzionale (art. 117) distribuisce nei seguenti termini le competenze legislative fra lo Stato e le Regioni: -disciplina dei rapporti di lavoro: competenza esclusiva dello Stato; - disciplina del mercato del lavoro per quanto riguarda servizi per il lavoro e le politiche attive: competenza concorrente di Stato e Regioni; - formazione professionale: competenza esclusiva delle Regioni. In ogni caso, rientra nella competenza esclusiva dello Stato la predeterminazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti sociali, fra cui sicuramente rientrano il diritto dei lavoratori a disporre di servizi e misure che li aiutino nella ricerca del lavoro. Questa distribuzione di competenze è soggetta a modifiche da parte della legge costituzionale in fase di approvazione da parte del Parlamento nazionale.

[7] La normativa base riguardante le agenzie per il lavoro è dettata dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (artt.1- 28), che fra l'altro fornisce le definizioni delle attività riservate alle agenzie. Su tali attività e, in particolare, sulla possibilità delle imprese di avvalersene, si torna nel successivo Capitolo II.

1. Politiche passive e attive del lavoro e il principio della condizionalità

Le politiche volte a regolare il mercato del lavoro e, in particolare, a promuovere l'occupazione si distinguono tradizionalmente in passive e attive.

Le Politiche Passive

Le politiche passive del lavoro sono caratterizzate dall'obiettivo di garantire il sostegno al reddito dei beneficiari attraverso un sistema di ammortizzatori sociali. Il Jobs Act ha riordinato la materia tramite due diversi interventi legislativi, i quali prevedono l'erogazione di misure di sostegno al reddito sia in caso di disoccupazione involontaria [1] (Naspi, Asdi, Discoll) che in costanza di rapporto di lavoro [2], (trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari, fondi di solidarietà).

Le Politiche Attive

Le politiche attive del lavoro sono, invece, mirate all'aumento dell'occupazione e si rivolgono soprattutto ai soggetti più svantaggiati favorendone l'entrata o il ritorno nel mercato del lavoro. La rete dei servizi per le politiche attive del lavoro è costituita da soggetti pubblici e privati, il cui coordinamento è stato affidato all'ANPAL [3], al fine di garantire omogeneità nell'erogazione e nell'implementazione delle politiche attive a livello nazionale.

Il Principio di Condizionalità

L'elemento di raccordo tra politiche passive e attive è rappresentato dal Principio della condizionalità, il quale lega la fruizione di forme di sostegno al reddito alla ricerca attiva di un'occupazione.

In tale ottica, il Jobs Act ha previsto che la domanda di NASPI, ASDI o DIS-COLL, e la domanda di indennità di mobilità, equivalgano a dichiarazione di immediata disponibilità del soggetto interessato allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego [4].

Tali misure devono essere definite attraverso un Patto di Servizio Persona-

lizzato (PSP) contenente le attività necessarie per l'aggiornamento delle competenze possedute e gli interventi formativi da attuare per il raggiungimento di tale scopo. Il PSP deve indicare, inoltre, le tempistiche con cui il lavoratore disoccupato deve recarsi presso il centro per l'impiego, per dimostrare il proprio impegno nella ricerca di un'occupazione.

Fasce di lavoratori potenziali

Giovani tra i 15 e i 29 anni (Garanzia Giovani)

non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo (i cd. *Neet - Not in Education, Employment or Training*) possono usufruire del piano europeo Garanzia Giovani, nato per combattere la disoccupazione giovanile. A seguito, infatti, della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 è stato stabilito che tutti i Paesi dell'UE con tassi di disoccupazione superiori al 25 %, per il periodo 2014-2020, ricevano finanziamenti per l'attuazione di politiche attive di istruzione, formazione e inserimento nel mondo del lavoro in favore dei giovani. L'Italia, la quale ha ricevuto un finanziamento di 1,5 miliardi di euro, ha stabilito nel proprio Piano di attuazione che i giovani tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia, cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti, possano usufruire delle seguenti opportunità: orientamento, inserimento lavorativo, apprendistato, tirocinio, servizio civile, sostegno all'autoimprenditorialità, formazione mirata all'inserimento lavorativo e al reinserimento di giovani fuori dal sistema di istruzione e formazione, mobilità professionale in Italia o all'estero. Partendo dal piano nazionale di attuazione, le Regioni hanno il compito di attuare gli interventi sul proprio territorio e stabilirne le modalità organizzative. Tale piano, inoltre, prevede incentivi anche per le aziende: chi assume nell'ambito del Programma Garanzia Giovani può godere di un bonus occupazionale che varia in funzione della tipologia contrattuale con cui avviene l'assunzione, delle caratteristiche del giovane e delle differenze regionali (per informazioni dettagliate sui bonus occupazionali fruibili dalle aziende è possibile consultare il Portale di Garanzia Giovani www.garanziagiovani.gov.it).

Lavoratori dipendenti che abbiano perso involontariamente l'occupazione (NASPI)

possono richiedere, come previsto dal d.lgs. 4 marzo 2015 n.22, la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), che sostituisce sia l'ASPI sia la mini-ASPI introdotte dalla Legge Fornero. Per richiedere la NASPI sono necessari i seguenti requisiti:

- a) possedere lo stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) aver versato, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) aver svolto trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono esclusi dal campo di applicazione i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

La durata della NASPI è pari alla metà delle effettive settimane di contribuzione del lavoratore e per il 2016 non potrà essere superiore a 24 mesi, mentre, a partire dal 2017, sarà di 78 settimane.

L'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione, quando questa non sia superiore a 1.195 euro. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore, l'indennità è incrementata di un ulteriore 25% calcolato sul differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo eccedente i 1.195 euro. Dal quinto mese, il trattamento si riduce ogni mese del 3%.

Lavoratori disoccupati dopo aver fruito di NASPI (ASDI)

i beneficiari di Naspi che al termine del periodo di fruizione siano ancora privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno, possono richiedere l'assegno di disoccupazione (ASDI).

Come specificato dal Decreto Interministeriale del 29 ottobre 2015, la condizione economica di bisogno equivale ad un'attestazione ISEE pari o inferiore a 5.000 euro. Inoltre, per poter godere dell'assegno è necessario avere un componente minore nel proprio nucleo familiare oppure

un'età pari o superiore ai 55 anni ma non aver maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

La durata massima dell'assegno di disoccupazione è di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo importo percepito ai fini della NASPI.

Lavoratori disoccupati con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL)

possono godere di una particolare indennità di disoccupazione, DIS-COLL. Tale indennità è stata introdotta in via sperimentale dal d.lgs. 22/2015 per l'anno 2015 ed è stata poi prorogata anche per l'anno successivo dalla Legge di Stabilità 2016.

I collaboratori coordinati e continuativi possono ricevere l'indennità di disoccupazione qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COLL può avere una durata massima di sei mesi e l'importo è commisurato alle mensilità di contribuzione versata.

2. Il Lavoratore che ricerca un impiego

La **persona che cerca lavoro** può attivarsi autonomamente, mettendo a frutto le proprie attitudini, competenze, eventuali esperienze lavorative. A tale scopo, può, ad esempio, elaborare il proprio curriculum e inviarlo ad aziende di suo interesse [5].

Senza escludere che si possano avere risultati positivi procedendo individualmente, è utile avere piena consapevolezza di una serie di opportuni-

tà che possono affiancarsi all'iniziativa individuale ed integrarla, tra cui l'invio del *curriculum* anche a soggetti privati o pubblici - come i Centri per l'Impiego o le Agenzie per il Lavoro, che istituzionalmente svolgono attività finalizzate a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro - ampliando le possibilità di trovare un'occupazione confacente ed abbreviando i tempi della conclusione positiva della ricerca [6].

Nei casi in cui non si ha un impiego e contemporaneamente si fruisce di una prestazione previdenziale che presuppone la "*disoccupazione involontaria*", che in genere viene erogata dall'Inps, si ha un ulteriore interesse ad inserirsi nel sistema dei servizi per l'impiego e le politiche attive, pena l'impossibilità di ottenere la prestazione (e, se già ottenuta, il venir meno della prestazione a causa di comportamenti non funzionali alla ricerca attiva del lavoro) [7].

3. La rete dei Centri per l'Impiego

In tutto il territorio nazionale è da tempo presente una rete di Centri per l'Impiego che, fra i vari servizi alle persone in cerca di lavoro, ne gestisce l'**elenco anagrafico**.

All'elenco si possono iscrivere le persone che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate ovvero occupate in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei "servizi competenti" [8].

Ai fini dell'iscrizione, si dichiara lo stato di disoccupazione, l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa (DID).

In alcuni Centri, l'iscrizione può essere effettuata anche per via telematica.

All'iscrizione si accompagna la formazione di una scheda anagrafico professionale, che integra il contenuto dell'elenco e nella quale vengono raccolte informazioni su aspetti come titoli di studio, esperienze lavorative, formative, attitudini, esigenze, disponibilità relativamente a orari, turni, trasferte, mobilità [9].



Completata l'iscrizione, si ha il riconoscimento dello "stato di disoccupazione" del soggetto iscritto.

L'elenco e la scheda anagrafico professionale vengono aggiornati anche in relazione alle comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto ad inviare per rendere note non solo le assunzioni ma anche altri eventi, come le cessazioni, riguardanti il rapporto di lavoro.

Regole in parte diverse sussistono se in precedenza si è lavorato e, grazie a tale esperienza lavorativa, si ha diritto ad una prestazione previdenziale di sostegno al reddito che presuppone la "*disoccupazione involontaria*": la fruizione di questo tipo di prestazione, che si richiede all'Inps per via telematica, è subordinata alla dichiarazione di immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa; tale dichiarazione può essere presentata all'Inps insieme alla domanda della prestazione di sostegno economico.

Alle **liste di mobilità**, previste dalla Legge n. 223/1991, vengono iscritti i lavoratori a tempo indeterminato che hanno perso il posto di lavoro a causa di un licenziamento collettivo. I lavoratori sono iscritti nella lista a seguito di una comunicazione che, entro sette giorni dal licenziamento, l'impresa effettua al competente Centro per l'Impiego, inviando un elenco nominativo dei lavoratori licenziati con indicazione anche del luogo di residenza, della qualifica, delle mansioni. In base a queste informazioni, la lista viene formata sulla base di schede individuali che contengono informazioni utili per individuare la professionalità, la preferenza per mansioni diverse da quelle originarie, la disponibilità al trasferimento. È comunque opportuno recarsi presso il Centro per l'Impiego per verificare l'iscrizione e procedere agli adempimenti che vengono richiesti, come la dichiarazione di disponibilità al lavoro. All'inserimento nella lista si accompagna l'applicazione di incentivi volti a favorire la rioccupazione, fruibili da parte dell'azienda che assuma tale lavoratore, anche a tempo determinato.

Al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili opera un sistema di **collocamento mirato**, inteso come un insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione. I lavoratori disabili, che sono disoccupati e aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono iscriversi in **elenchi tenuti dai servizi del collocamento mirato** nel cui ambito territoriale si trova la loro residenza. Un comitato tecnico ha poi il compito di registrare per ogni iscritto le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni nonché la natura e il grado di disabilità e analizzare le caratteristiche dei posti da assegnare e, al fine di favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, di individuare gli strumenti e gli interventi più utili a tale scopo.

(Per le ulteriori fasi del collocamento mirato, v. il successivo Capitolo III).

4. Il Sistema Informativo Unitario (SIU)

La recente riforma ha, inoltre, introdotto delle nuove regole, con riferimento a vari aspetti.

Innanzitutto, all'ANPAL, in cooperazione con il Ministero del lavoro, le Regioni, le Province autonome, l'Inps, l'Isfol, è attribuito il compito di realizzare il **sistema informativo unitario (SIU) delle politiche del lavoro**, valorizzando e riutilizzando le strutture informatiche già realizzate dalle predette amministrazioni.

Il **SIU** è destinato a raccogliere dati provenienti da varie fonti e, in particolare, relativi a:

- fruizione di ammortizzatori sociali, di cui al sistema informativo già presente presso l'Inps;
- avvio, trasformazione e estinzione di rapporti di lavoro dall'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie a cui sono tenuti i datori di

lavoro (per previsione della stessa legge di riforma, tali previsioni saranno da inviare direttamente all'ANPAL);

- dati derivanti dalla gestione dei servizi del lavoro e delle politiche attive, ivi inclusi quelli relativi alla scheda anagrafica e professionale;
- attività formative come rilevate dal sistema informativo della formazione professionale (affidato all'ANPAL insieme alla formazione e alla gestione dell'albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale).

In vista della realizzazione del sistema informativo unitario, è prevista, a cura dell'ANPAL, la ridefinizione del modello di scheda anagrafica e professionale e, previsione molto importate per assicurare che il SIU sia sistematicamente alimentato dalle strutture direttamente a contatto con l'utenza, la definizione delle modalità di interconnessione tra i Centri per l'Impiego e il sistema unitario.

Allo scopo del migliore svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali, le informazioni raccolte dal sistema informativo unitario vengono considerate come "il patrimonio informativo comune" del Ministero del lavoro, dell'Inps, dell'Inail, dell'Isfol, delle Regioni, delle Province autonome nonché dei Centri per l'impiego.

Il fascicolo elettronico del lavoratore

Uno specifico utilizzo delle informazioni raccolte all'interno del **SIU** è legato alla formazione del **fascicolo elettronico del lavoratore**, destinato a contenere informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, alle esperienze lavorative, alla fruizione di provvidenze pubbliche, ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

Nel fascicolo elettronico del lavoratore confluiranno le informazioni già destinate al "libretto formativo del cittadino" e, quindi, informazioni relative alle competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione specialistica e la formazione continua nonché alle competenze acquisite in modo informale. Il fascicolo è considerato accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli sog-

getti interessati, risultando evidente che esso può risultare utile anche ai soggetti accreditati a collaborare alla realizzazione delle politiche attive.

Al fine di incrementare le informazioni utili alla migliore gestione del mercato del lavoro e anche per acquisire elementi utili all'orientamento scolastico e universitario, è altresì prevista la stipula di una convenzione fra l'ANPAL e il Ministero dell'Istruzione, fra l'altro anche per lo scambio di dati sugli risultati occupazionali dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione.

5. La perdita del lavoro

ANPAL ha anche il compito di realizzare il **Portale Unico per la registrazione alla rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro**, parte integrante del sistema informativo unitario delle politiche attive.

Un volta realizzato e reso operativo tale portale, ad esso il lavoratore si dovrà collegare telematicamente per dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva concordate.

Sempre la recente riforma prevede, inoltre, che la domanda delle prestazioni economiche di disoccupazione rivolta all'Inps equivalga alla dichiarazione di immediata disponibilità e sia trasmessa dall'Inps all'ANPAL, in modo che venga inserita nel sistema informativo unitario delle politiche attive.

Vengono così previste due diverse modalità di presentazione della dichiarazione di immediata disponibilità: una attraverso il portale nazionale facente capo all'ANPAL; l'altra legata alla presentazione all'Inps della domanda di indennità di disoccupazione.

Prendendo atto della nuova normativa, l'Inps (circolare 27 novembre 2015, n. 194) ha già chiarito che provvederà a semplificare i moduli di domanda di accesso alle prestazioni di disoccupazione: pertanto, si considererà disoccupato il lavoratore, privo di impiego, che abbia effettuato la dichia-

razione di immediata disponibilità, con i predetti contenuti, al portale nazionale direttamente o, per riflesso della presentazione della domanda di indennità disoccupazione, tramite l'Inps.

Il lavoratore, che abbia ricevuto una comunicazione di licenziamento, potrà registrarsi sul portale nazionale già nel periodo di decorrenza del preavviso (e, quindi, quando ancora il rapporto di lavoro non è cessato), venendo registrato come lavoratore "a rischio di disoccupazione", al fine di accelerare "la presa in carico" da parte del Centro per l'Impiego.

Sospensione dallo stato di disoccupazione

Lo stato di disoccupazione è solo sospeso nel caso sopravvenga un rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi; qualora la durata fosse superiore, lo "stato di disoccupazione" verrebbe meno, poiché verrebbe a mancare il presupposto principale, la mancanza di lavoro. Fermo restando questo principio in generale, è verosimile che si terrà conto delle indicazioni fornite dalla legge relativa al trattamento di disoccupazione (NASPI), secondo la quale si considera compatibile con lo stesso lo svolgimento di attività lavorative da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8000 euro per le attività di lavoro subordinato e parasubordinato, 4800 euro per le attività di lavoro autonomo) e, invece, non compatibile lo svolgimento di attività lavorative che producano un reddito superiore alle predette soglie a meno che la durata del rapporto di lavoro non superi sei mesi (v. circolare del Ministero del lavoro del 23 dicembre 2015).

Decadenza dallo stato di disoccupazione

In ogni caso, per i soggetti, registrati come disoccupati che fruiscono di un trattamento di disoccupazione (NASPI, indennità di mobilità), è prevista una pluralità di cause di decadenza dallo "stato di disoccupazione" in relazione ai comportamenti attivi richiesti al disoccupato.

Nei casi di decadenza dallo "stato di disoccupazione" dovuta alla mancata collaborazione alle politiche attive, non si potrà procedere ad una nuova registrazione come disoccupato prima che siano decorsi due mesi.

Restando comunque da verificare la condizione di “non occupazione” ai fini delle predette prestazioni, ovvero l’assenza di attività lavorativa o lo svolgimento di una prestazione lavorativa che dia un reddito escluso da imposizione, le amministrazioni interessate potranno procedere a tale verifica stipulando una convenzione con ANPAL relativa all’accesso ai dati essenziali per accertare la condizione di “non occupazione”. Nelle more della stipula della convenzione, le persone interessate potranno procedere a dichiarazioni sostitutive (o autocertificazioni ai sensi del d.p.r. 445/2000), salva la possibilità delle amministrazioni di controllarne la veridicità.

Nella nuova disciplina dettata dalla riforma, lo “stato di disoccupazione” viene ancor di più concepito, da una parte, come un presupposto del coinvolgimento del disoccupato in misure di politica attiva e, dall’altra, come fonte di conseguenti obblighi di comportamento che, se non rispettati, possono pregiudicare il mantenimento dello stato di disoccupazione e far venir meno anche il diritto all’indennità di disoccupazione.

Di questi aspetti, come regolati in particolare dal decreto legislativo n.150/2015, si tratta ampiamente nel successivo Capitolo III.

6. L’azienda che ricerca lavoratori

Da tempo le assunzioni sono state “liberalizzate”: l’**impresa che intende assumere** non è vincolata ad assumere alcuni lavoratori piuttosto che altri.

Le assunzioni, inoltre, sono dirette, in quanto il contratto di lavoro è stipulato liberamente tra le due parti interessate senza la necessità di preventivi passaggi amministrativi o di individuazione dei lavoratori da assumere in liste o elenchi predeterminati.

Ciò non toglie che, ai fini delle assunzione, le imprese debbano tener conto di regole di vario genere.

Verifiche preliminari all’assunzione

Così, ad esempio, devono verificare l’assolvimento dell’obbligo scolastico e la fissazione dell’età minima per l’accesso al lavoro a 16 anni. Inoltre, è

opportuno che venga considerato il diritto dovere all'istruzione ed alla formazione volto ad escludere che i più giovani possano essere assunti prima di 18 anni con un contratto di lavoro diverso da quello di apprendistato a meno che non frequentino attività formative nel sistema di istruzione e formazione professionale o attività formative nel sistema di istruzione (con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è consentita l'assunzione di giovani già a partire dai 15 anni compiuti).

In generale, le assunzioni devono avvenire nel rispetto dei divieti di discriminazioni, anche indirette, evitando di definire condizioni di assunzione e criteri di selezione che possano determinarle [10].

In positivo, le imprese possono opportunamente ispirarsi alle **politiche di pari opportunità**, promosse e incentivate anche a livello legislativo, nei confronti delle lavoratrici già per quanto attiene all'accesso al lavoro [11].

Il Diritto di precedenza

Le imprese devono dare seguito a specifici vincoli ad assumere qualora vi siano lavoratori che, per vicende precedenti, hanno acquisito un "*diritto di precedenza*" in virtù di particolari previsioni legislative, come nel caso di lavoratori che hanno lavorato presso l'impresa con un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a sei mesi: essi maturano il *diritto di precedenza* nella assunzioni a tempo indeterminato disposte entro i successivi 12 mesi che riguardino mansioni già espletate nell'esecuzione dei contratti a termine (fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi) [12].

Occorre, inoltre, tener conto anche di altre previsioni legislative, come quelle relative ai diritti di precedenza a favore dei lavoratori licenziati per riduzione del personale, ai lavoratori che, in caso di trasferimento di azienda, non passino subito alle dipendenze di chi acquisisce l'azienda o il ramo di azienda [13].

Il Processo di selezione

A parte i vincoli e le indicazioni normative, il cuore delle attività finalizzate ad acquisire nuove collaborazioni lavorative ruota intorno alla individuazione delle persone più idonee rispetto alle posizioni e ai ruoli organizzativi che si intendono ricoprire con nuovo personale.

Per avviare nel migliore dei modi il reclutamento e la selezione, si rende opportuna in primo luogo la cosiddetta *job analysis*, ossia la preventiva e attenta individuazione dei requisiti e delle caratteristiche necessari per svolgere adeguatamente gli incarichi che si intendono affidare.

I passaggi successivi, secondo i modelli di azione considerati più appropriati, riguardano la raccolta delle candidature potenzialmente interessanti, un primo *screening* dei *curricula*, il contatto di diretto e il colloquio con i soggetti che appaiono più rispondere ai risultati della *job analysis*.

Attività, queste, che l'impresa può condurre da sola, oppure avvalendosi di strutture e competenze professionali esterne per quanto riguarda alcune o l'insieme delle fasi del processo di reclutamento.

Ove si scelga di procedere in tal senso, occorre aver ben presente che i Centri per l'Impiego dispongono di banche dati molto ampie e, secondo modalità e procedure variabili da sede a sede, possono essere sollecitati ad estrarre da esse i nominativi di lavoratori con profili professionali che si avvicinano a quelli che si cercano e, eventualmente, a procedere anche ad una preselezione fra gli stessi in modo da ricevere, come imprese, una rosa di candidati più ristretta.

L'intermediazione nella ricerca e selezione del personale

Ulteriori opportunità sono offerte dalla presenza di operatori privati, autorizzati per Legge: le Agenzie per il Lavoro, che svolgono un importante ruolo di "**intermediazione**" intesa come mediazione attiva e messa in contatto fra imprese interessate ad avviare nuove collaborazioni lavorative e lavoratori interessati ad una nuova occupazione.



Le imprese, peraltro, possono scegliere di avvalersi anche di un servizio che vede l’Agenzia per il Lavoro impegnata ad intervenire in maniera più profonda nella gestione del processo del reclutamento di nuovo personale, attraverso il servizio di **“ricerca e selezione del personale”**, che nella pratica può estendersi, a cura dell’agenzia, dalla definizione della *job description*, comprensiva dell’analisi del contesto organizzativo e della conseguente definizione del profilo di competenze e di capacità delle candidature ideali, alla ricerca di lavoratori con profili professionali più rispondenti alle esigenze aziendali attraverso vari canali (non solo la banca dati), allo screening dei curricula, ai colloqui individuali, alla formazione di una *short list*, all’assistenza nella fase finale del processo che vede la partecipazione diretta dell’impresa.

L’impresa, prima di procedere all’assunzione oppure dopo l’assunzione ma comunque prima dell’adibizione all’attività lavorativa, può dover far svolgere “visite mediche” volte a constatare l’assenza di controindicazioni all’attività a cui il lavoratore è destinato e a valutare la sua idoneità alla mansione specifica. Tali visite, a spese delle imprese, sono effettuate, a scelta delle stesse imprese, dal servizio di prevenzione della ASL o dal medico competente [14]

6.1 Il lavoro in somministrazione

La legge definisce la somministrazione di lavoro come il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione, autorizzata dal Ministero del Lavoro, mette a disposizione di una impresa, definita “utilizzatore”, uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività **nell’interesse e sotto la direzione** e il controllo dell’utilizzatore.

I soggetti interessati sono, pertanto, tre: l’Agenzia per il Lavoro, l’impresa utilizzatrice ed il lavoratore. Tale rapporto trilaterale si sostanzia in due distinti contratti:

- **il contratto commerciale di somministrazione**

tra agenzia e utilizzatore, che potrà essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato;

• il contratto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore

tale contratto dovrà essere di natura subordinata e potrà essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato.

6.1.1 Principio di Parità di Trattamento

Sin dall'origine del lavoro interinale in Italia [15], ora lavoro in somministrazione tramite Agenzia [16], il lavoratore ha diritto alle **medesime condizioni economiche e normative** dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Questo Principio, addirittura antecedente rispetto a quanto verrà poi stabilito all'interno della Direttiva Europea sul lavoro tramite agenzia [17], diventa il cardine su cui si basa la disciplina giuslavoristica del lavoro in somministrazione in Italia: al lavoratore assunto tramite l'Agenzia viene applicato il CCNL dell'azienda presso la quale svolgerà la propria attività lavorativa; inoltre il CCNL applicato all'utilizzatore stabilisce le modalità ed i criteri per la determinazione e corresponsione di premi o incentivi correlati ai risultati conseguiti; infine i lavoratori somministrati godono dei servizi sociali ed assistenziali a cui hanno diritto i dipendenti diretti dell'utilizzatore [18], oltre al welfare di settore erogato da Ebitemp e Forma.temp, gli Enti bilaterali di settore (vedasi successivo Capitolo III).

La formazione dei lavoratori

La formazione rappresenta un importante strumento a disposizione di Agenzie e Aziende per colmare le eventuali lacune di competenze e per rendere il lavoratore somministrato immediatamente produttivo: il 4% delle retribuzioni dei lavoratori somministrati viene versato obbligatoriamente dalle Agenzie al Fondo Forma.temp [19], proprio per le finalità sopra descritte.

Doppia tutela contrattuale

Oltre al CCNL dell'impresa utilizzatrice, al lavoratore in somministrazione viene altresì applicato il CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione, realizzando di fatto una doppia tutela in favore del lavoratore

soggetto a questo rapporto di natura triangolare (APL - Lavoratore - Impresa Utilizzatrice).

6.1.2 I vantaggi per l'azienda utilizzatrice

Le tutele e i vantaggi, interessano, tuttavia, anche le aziende che decidono di avvalersi del lavoro in somministrazione. Da un lato, infatti, hanno la possibilità di avere tempestivamente a disposizione **profili professionali rispondenti** alle proprie esigenze e precedentemente selezionati e valutati da soggetti specializzati; dall'altro, possono beneficiare delle prestazioni lavorative e di esercitare il **potere direttivo e di controllo sui lavoratori** forniti, pur non avendo la titolarità formale del rapporto di lavoro e, di conseguenza, senza soggiacere ai relativi oneri e vincoli (es. i lavoratori in somministrazione non rientrano all'interno del computo utile per l'azienda utilizzatrice ai fini dell'applicazione delle normative di legge o CCNL, ad eccezione di quelle relative alla salute e sicurezza sul lavoro).

Oneri amministrativi

Nella scelta tra "make or buy", l'esternalizzazione tutelata del rapporto di lavoro consente all'azienda di sgravarsi anche da una serie di **adempimenti di natura amministrativa** che, nel caso di utilizzo della somministrazione di lavoro, vengono svolti completamente da parte delle Agenzie per il Lavoro, che sono formalmente titolari del rapporto di lavoro: le comunicazioni obbligatorie di assunzione, proroga o cessazione; la registrazione delle presenze e delle assenze; l'elaborazione dei cedolini paga; la gestione degli eventi in costanza di rapporto di lavoro come, ad esempio, la malattia o l'infortunio; la predisposizione delle comunicazioni periodiche agli Enti, come ad esempio CUD, Emens, Mod. 770; nonchè la gestione della relazione con il lavoratore, compresa tutta l'assistenza di cui possa avere necessità nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro.

Questi veri e propri "costi occulti" verrebbero, invece, sostenuti direttamente dall'azienda nel caso di una assunzione diretta, mentre diventano parte integrante del servizio offerto dall'Agenzia per il Lavoro.

Assenteismo

L'**assenteismo**, inoltre, è una voce di costo del lavoro che normalmente viene inserita già all'interno del prezzo pattuito tra impresa ed Agenzia: ciò significa che, al verificarsi dell'evento di malattia o infortunio, l'azienda non dovrà pagare alcun costo aggiuntivo, non dovrà sostenere il costo delle ore di malattia del lavoratore somministrato, poiché tale costo viene già calcolato all'interno del prezzo pagato per la singola ora lavorata, con un conseguente vantaggio per l'azienda, che può calcolare già a monte il costo complessivo del lavoratore, in funzione delle ore lavorabili/lavorate.

Costo finanziario

Un ulteriore vantaggio per l'azienda utilizzatrice è rappresentato dal costo finanziario, poiché nell'assunzione diretta del lavoratore la retribuzione viene corrisposta nel mese corrente, mentre nel caso di utilizzo di un contratto di somministrazione l'esborso finanziario è sostenuto in prima battuta dall'agenzia, che deve retribuire il dipendente entro il 15 del mese successivo a quello lavorato, mentre la fattura a carico dell'utilizzatore ha una scadenza minimo di 60 giorni dalla data di emissione e quindi dalla data di erogazione del servizio (si può calcolare mediamente un "saving" di utilizzo di capitale di 45 giorni).

I vantaggi normativi

Importanti vantaggi normativi, inoltre, in favore del lavoro in somministrazione sono stati previsti dal Jobs Act e da alcune normative precedenti: il D.L n° 34 del 2014 ha, infatti, previsto la possibilità di stipulare **contratti di somministrazione a-causali sia a termine che a tempo indeterminato**, non essendo più necessaria la sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per attivare un contratto di somministrazione e sebbene permangano specifici limiti quantitativi. Per la somministrazione a tempo determinato, sono previsti, infatti, i limiti di contingentamento individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, mentre per la somministrazione a tempo indeterminato è previsto un limite di contingentamento pari al 20% del numero dei lavoratori a

tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Nell'ambito della somministrazione a tempo determinato, inoltre, il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina relativa al contratto di lavoro a tempo determinato così come regolata dal D. Lgs. 81/2015 e, in ogni caso, con specifiche **esclusioni** riguardanti: apposizione del termine e durata massima (36 mesi reiterabili), proroghe (6 proroghe) e rinnovi, interruzioni tra un contratto (non applicabili alla somministrazione) ed il successivo e diritto di precedenza (non applicabile alla somministrazione).

La somministrazione di lavoro, pertanto, rappresenta una forma di lavoro sì flessibile ma tutelata per il lavoratore ed altresì un costo variabile che consente all'azienda di avere una vera flessibilità anche sul costo del lavoro.

6.1.3 Lo speciale sistema di welfare per i lavoratori somministrati: Ebitemp

I lavoratori somministrati possono usufruire di un particolare sistema di welfare, pensato per offrire maggiore sicurezza ed evitare gli effetti negativi della discontinuità lavorativa. A tale scopo, è nato, infatti, nel 1998 EBITEMP, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, attraverso la stipulazione di un contratto collettivo tra le associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp al fine di assicurare ai lavoratori in somministrazione forme di tutela innovative. EBITEMP è un ente privato, senza fini di lucro ed opera sia in favore dei lavoratori in somministrazione, attraverso una serie di prestazioni definite dalla contrattazione nazionale, sia per la gestione della bilateralità e dei diritti sindacali nel settore del lavoro in somministrazione.

Le prime attività di tutela dei lavoratori sono iniziate nel 2002, in occasione del primo rinnovo contrattuale, per poi essere ulteriormente ampliate con il Contratto Collettivo del 2008, attraverso la previsione di un vero e proprio welfare di settore. Le prestazioni erogate in favore dei lavoratori somministrati coprono tre macro aree: sostegno, tutela, agevolazioni.

AREA INTERVENTO	TIPOLOGIA CONTRIBUTO	DESTINATARI
SOSTEGNO	Contributo per asilo nido	Lavoratrici madri con una missione pari o superiore a 7 giorni e con anzianità di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12.
	Sostegno alla maternità	Lavoratrici in somministrazione in stato di gravidanza per le quali la missione lavorativa cessa nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spetti l'indennità obbligatoria INPS.
	Sostegno al reddito	Lavoratori in somministrazione a tempo determinato, disoccupati da almeno 45 gg, che abbiano lavorato con contratti di somministrazione almeno 6 mesi negli ultimi 12.
TUTELA	Indennità per infortunio	Lavoratori che hanno subito un infortunio sul lavoro che: <ul style="list-style-type: none"> • si protrae oltre la scadenza del contratto (invalidità temporanea); oppure • provoca una invalidità permanente; oppure • provoca la morte del lavoratore.
	Tutela sanitaria	Sono previsti rimborsi delle spese sanitarie sostenute dai lavoratori somministrati con contratto di lavoro in essere o entro 120 gg dalla sua scadenza in caso di missioni superiori a 30 gg, nonché dal coniuge e dai figli fiscalmente a carico dello stesso.

PRESTAZIONE

Contributo fino ad un massimo di 100€ al mese, fino al compimento del terzo anno di età del bambino

Contributo Una Tantum di 2.250€ al lordo della ritenuta IRPEF.

Contributo Una Tantum di 700€ al lordo della ritenuta IRPEF.

- in caso di invalidità temporanea: risarcimento fino ad un massimo di 6.300€ in funzione della gravità e della durata dell'infortunio;
- in caso di invalidità permanente fino al 59%: risarcimento di 883€ per ogni punto percentuale;
- in caso di invalidità permanente oltre il 60% ed in caso di morte: 50.000€

- rimborso del 100% dei ticket sanitari per visite specialistiche, esami di laboratorio e diagnostica;
- sussidio giornaliero per ricoveri oltre 2 gg;
- rimborso spese per i grandi interventi chirurgici;
- rimborsi (su tariffario con franchigia del 20% sul totale rimborsabile) per spese odontoiatriche ed ortodontiche

AREA INTERVENTO	TIPOLOGIA CONTRIBUTO	DESTINATARI
AGEVOLAZIONI	Mobilità territoriale	Lavoratori che si trasferiscono per esigenze connesse all'attività lavorativa.
	Prestiti personali	Lavoratori che abbiano almeno 30 gg di missione residua per prestiti fino a 4.000€; per prestiti di importo superiore sono necessari almeno 4 mesi di missione residua. Per prestiti superiori a 2.500€ è necessario aver già estinto un precedente prestito di Ebitemp.

Fiore all'occhiello del settore della somministrazione di lavoro, EBITEMP nel 2016 con grande probabilità amplierà ulteriormente l'ambito delle prestazioni offerte ai lavoratori somministrati, in virtù di un accordo tra le Parti Sociali in fase di definizione finale.

Tutte le informazioni relative al funzionamento dell'Ente bilaterale e alle prestazioni da esso garantite possono essere reperite direttamente anche sul sito: www.ebitemp.it

6.2 Gli adempimenti obbligatori in capo alle imprese

Qualora l'impresa assuma direttamente o per il tramite di un Centro per l'Impiego è tenuta ad effettuare delle comunicazioni preventive per via telematica.

Comunicazione preventiva

Tale **comunicazione obbligatoria preventiva** rispetto all'avvio della prestazione lavorativa al momento deve essere rivolta al Centro per l'Impiego territorialmente competente (quello nel cui ambito si trova la sede dell'impresa); tuttavia, con la completa attuazione della riforma del mercato del lavoro, la comunicazione sarà in futuro da effettuarsi all'ANPAL.

PRESTAZIONE

Contributo Una Tantum di 700€ (1.000€ in caso di assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'APL), a fronte di un contributo almeno doppio riconosciuto dall'APL.

- prestiti per importi fino a 2.500€ a tasso zero;
- prestiti per importi fino a 10.000€ ad un tasso contenuto

Per il resto, rimangono ferme le regole già operanti.

Le comunicazioni rimangono preventive in quanto vanno poste in essere entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro (anche se festivo) e, quindi, entro le ore 24 del giorno precedente il giorno da cui decorre l'obbligo della prestazione lavorativa. Ai fini della trasmissione per via telematica, saranno ancora da impiegare i moduli predisposti, che comportano la comunicazione di informazioni ulteriori rispetto alla mera comunicazione dell'assunzione.

Comunicazioni in caso di urgenza

Non modificate sono anche le regole che, in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, consentono di effettuare la comunicazione entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di un'informativa preventiva di data certa che indichi la data di inizio del rapporto e le generalità del lavoratore e del datore di lavoro e, in caso di forza maggiore (come eventi naturali catastrofici), ammettono che la comunicazione sia effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il quinto giorno.

Soggetti all'obbligo della comunicazione preventiva rimangono non solo

i rapporti di lavoro subordinati nelle diverse varianti, ma anche tipologie contrattuali come le collaborazioni coordinate e continuative.

Comunicazioni delle Agenzie per il Lavoro

Per le assunzioni operate dalle Agenzie per il Lavoro, invece, continua a valere la regola secondo cui la comunicazione è da effettuarsi entro 20 giorni dall'assunzione ad opera delle agenzie stesse.

Pluri-efficacia delle comunicazioni

È infine confermata la "pluri-efficacia" delle comunicazioni inviate all'ANPAL, che provvederà a mettere a disposizione le stesse ai Centri per l'Impiego, al Ministero del Lavoro, all'Inps, all'Inail, e all'Ispettorato nazionale del lavoro, per le attività di rispettiva competenza.

All'atto dell'assunzione, ma prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il datore di lavoro è tenuto, inoltre, a consegnare al lavoratore neo-assunto una copia della comunicazione obbligatoria inviata (oggi al Centro per l'Impiego o, attuata la riforma, all'ANPAL). Tale obbligo si intende comunque assolto ove il datore di lavoro consegni copia del contratto di lavoro contenente varie indicazioni (parti del contratto, luogo di lavoro, data inizio e durata del rapporto, durata del periodo di prova se prevista, inquadramento, livello, qualifica, importo iniziale della retribuzione, durata delle ferie, orario di lavoro, termini del preavviso in caso di recesso) [20].



II° capitolo • PUNTI CHIAVE

- La persona che cerca lavoro può attivarsi autonomamente, mettendo a frutto le proprie attitudini, competenze ed eventuali esperienze lavorative oppure può rivolgersi a soggetti privati o pubblici - come i Centri per l'Impiego o le Agenzie per il Lavoro, che istituzionalmente svolgono attività finalizzate a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.
- In caso di perdita di lavoro, il Jobs Act prevede che la domanda delle prestazioni economiche di disoccupazione rivolta all'Inps equivalga alla dichiarazione di immediata disponibilità e sia trasmessa dall'Inps all'ANPAL, affinché venga inserita nel sistema informativo unitario delle politiche attive.
- L'azienda che ricerca lavoratori può ricorrere alla somministrazione di lavoro, la quale consente di avere tempestivamente a disposizione profili professionali rispondenti alle proprie esigenze e precedentemente selezionati e valutati da soggetti specializzati. I vantaggi interessano anche il lavoratore somministrato, il quale ha diritto alle medesime condizioni economiche e normative dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

[1] V. d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22

[2] V. d. lgs. 14 settembre 2015, n. 148

[3] V. d. lgs. 14 settembre 2015, n. 150

[4] Sul punto si vedano i chiarimenti forniti dalla circ. Min. Lav. n.34/2015.

[5] Su come impostare e articolare il proprio curriculum vitae, come "passaporto per il mondo del lavoro", ad esempio vedasi www.europass.cedefop.europa.eu

[6] Il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, incrementando le informazioni a disposizione dei soggetti che hanno competenze nella gestione del mercato del lavoro, ne potenzia la capacità di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro su di una scala sicuramente non alla portata dei singoli

[7] Quello che oggi è indicato come principio di condizionalità ha dei precedenti in normative che fin dall'inizio hanno accompagnato l'assicurazione sociale per la disoccupazione involontaria (già il r.d.l. n.2270/1924 prevedeva l'estinzione del diritto all'indennità di disoccupazione per rifiuto di un'occupazione adeguata; per rifiuto, senza adeguato motivo, di partecipare a corsi di istruzione professionale o di pratica di laboratorio).

[8] "I cittadini italiani nonché i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammessi al lavoro e che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupati, disoccupati ovvero occupati in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei servizi competenti, vengono inseriti in un elenco anagrafico indipendentemente dal luogo della loro residenza. L'elenco anagrafico contiene i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza a categorie protette e allo stato occupazionale. L'elenco anagrafico è integrato e aggiornato sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e, d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie provenienti dai datori di lavoro, dalle società di fornitura di fornitura di lavoro temporaneo e dai soggetti autorizzati all'attività di media-

zione tra domanda e offerta di lavoro”: art. 4 d.p.r. 442/2000.

[9] I modelli dei dati contenuti nella scheda anagrafico professionale sono definiti in base all’art. 1-bis del d.lgs. 181/2000, ora soggetti a revisione.

[10] V. i provvedimenti legislativi citati a nota 1 del precedente Capitolo

[11] Al fine della realizzazione delle pari opportunità, le azioni positive consistono in “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità” e che “sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro”. Le azioni positive sono promosse tramite la previsioni di incentivi per le imprese che le adottano. Il compito di proporre azioni positive spetta anche alle consigliere di parità (Codice delle pari opportunità: d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

[12] Sul diritto di precedenza dei lavoratori già impiegati con a tempo determinato, v. art. 24 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

[13] V. art. art. 8, comma 1, l. 23 luglio 1991; art. 47, comma 6, l.29 dicembre 1990, n. 428

[14] V. art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300; art. 41 d.lgs. 9aprile 2008, n.81

[15] V. Legge Treu, L. 24 Giugno 1997, n°196

[16] V. Legge Biagi, D.Lgs 276/2003, e successivo D.Lgs 81/2015

[17] V. Direttiva Europea 2008 – 104 – CE, art. 5

[18] V. d.lgs. 81/2015, art. 35

[19] V. d.lgs. 276/2003, art. 12

[20] Ai fini dell’informazione del lavoratore, le fonti legislative da avere presenti sono il d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152; l’art. 4-bis d.lgs. 181/2000; l’art. 13, comma 4, del d. lgs 150/2115





Servizi e misure di politica attiva del lavoro

1.1 Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)

La "Rete" delle istituzioni pubbliche e private, descritte nel Capitolo precedente, ha una finalità principale che consiste nella diffusione su tutto il territorio nazionale di adeguati servizi per il lavoro e di efficaci prestazioni di politica attiva.

Nelle singole Regioni e Province autonome queste forme di intervento nel mercato del lavoro assumono peculiari caratteristiche, tuttavia la recente riforma [1] richiede che "i livelli essenziali" di tali prestazioni (LEP) siano dappertutto assicurati uniformemente. Lo richiede anche l'art. 117 della Carta costituzionale che, come si è già visto, vuole che il nucleo essenziale dei diritti sociali sia garantito su tutto il territorio nazionale.

Il decreto ministeriale sulle linee di indirizzo

Alla predetta esigenza risponde, in primo luogo, la previsione legislativa che affida ad un Decreto del Ministro del lavoro di procedere alla definizione delle "linee di indirizzo triennali e gli obiettivi dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro" nonché alla "specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale".

Ciò a partire dalla comune convinzione, ribadita nell'Accordo quadro fra Governo, Regioni e Province autonome del 30 luglio 2015, della "fondamentale importanza di un forte rilancio delle politiche attive per il lavoro, attraverso il potenziamento della strumentazione ad esse finalizzata, il rafforzamento del loro collegamento con gli istituti di sostegno al reddito e con le finalità di formazione per i lavoratori".

1.1. Gli aventi diritto alle Politiche Attive del Lavoro

Lo "stato di disoccupazione" richiede il concorso di due elementi: l'essere privi di impiego (elemento oggettivo); dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (elemento soggettivo).

I disoccupati come beneficiari delle politiche attive

Lo "stato di disoccupazione" costituisce la condizione che consente l'accesso al sostegno al reddito ed ai servizi previsti dalle politiche attive del lavoro.

Fra i disoccupati si distinguono: coloro i quali beneficiano di prestazioni di sostegno al reddito collegate allo "stato di disoccupazione" e coloro che non ne fruiscono, con vari riflessi e differenze a partire dalla possibilità del decreto ministeriale, citato prima, di determinare *"i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, ivi compresi i disoccupati che non siano beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito collegate allo stato di disoccupazione, nonché i tempi le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo, prevedendo opportuni margini di adeguamento da parte delle regioni e province autonome"*.

Gli altri beneficiari

Lo "stato di disoccupazione", peraltro, non costituisce una condizione che deve necessariamente ricorrere ai fini dell'accesso ai servizi e alle politiche attive. Sicuramente le esigenze dei lavoratori privi di occupazione sono da affrontare prioritariamente dalle competenti strutture, essendo tali soggetti i più bisognosi di sostegno.

I servizi e le misure di politica attiva, comunque, possono essere richiesti anche da soggetti impegnati in attività lavorative non a tempo pieno, o scarsamente remunerative oppure non confacenti al proprio livello professionale o occupati ma semplicemente alla ricerca di un'occupazione più confacente alle proprie aspettative. Ciò non può essere escluso in virtù della convenzione OIL n.122/1964 sulla politica dell'impiego, del principio

di non discriminazione nonché della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea secondo la quale "ogni persona può accedere a un servizio di collocamento gratuito" [2].

1.2. I Principi generali e comuni in materia di Politiche attive

La recente Riforma del mercato del lavoro stabilisce che, allo scopo di costruire più adeguati servizi e percorsi per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le Regioni e le Province autonome costituiscano propri uffici territoriali, denominati Centri per l'Impiego, per svolgere nei confronti dei disoccupati una serie di attività [3]:

- 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, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;
- 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;
- l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Queste attività sono finalizzate a promuovere l'interesse dei lavoratori all'occupazione, ma risultano anche utili alle imprese [4]. Si tratta di misure attribuite alla responsabilità delle Regioni e delle Province autonome, che assicurano *"la disponibilità di servizi e di misure di politica attiva a tutti i residenti sul territorio nazionale a prescindere dalla regione o provincia di residenza"*.

Anche le *convenzioni* fra il Ministero del lavoro e ogni singola Regione e Provincia autonoma, previste allo *"scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa"*, confermano (sia pure indirettamente) che l'area generale delle misure utilizzabili allo scopo di favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo è quella stabilita dalla Riforma

1.3 Il Patto di Servizio personalizzato

Per essere efficaci, le politiche attive devono tener conto, da una parte, delle caratteristiche individuali del lavoratore e, dall'altra, delle peculiarità del mercato del lavoro. Per questo, nell'ambito delle misure previste in generale, le misure che è opportuno adottare, e che concretamente devono essere adottate in ogni singolo caso, non possono che essere definite, nei particolari e nel confronto con il lavoratore disoccupato, dalla struttura competente.

Nell'ambito di una Riforma che punta a generalizzare il **"patto di servizio personalizzato"**, come accordo stipulato fra la struttura competente e il disoccupato che definisce i servizi e le azioni nonché le relative tempistiche finalizzate a rafforzare le competenze ed aiutare il disoccupato a trovare al più presto una nuova occupazione, è il *"patto"* la fonte di riferimento. Una volta entrata a regime la Riforma dei servizi al lavoro prevista dal D.lgs. 150/2015, l'iter che il disoccupato dovrà seguire per ottenere l'accesso ai servizi previsti dalle Politiche Attive è sotto descritto.

Il lavoratore privo di impiego oltre a confermare il proprio stato di disoccupazione, deve espletare ulteriori passaggi per accedere ai servizi previsti dalle politiche attive. Dopo aver inviato la dichiarazione di propria imme-

diata disponibilità (DID) al portale nazionale per le politiche del lavoro e avendo così ottenuto la registrazione, il disoccupato entro i successivi 30 giorni contatta il Centro per l'Impiego, per confermare lo stato di disoccupazione.

Il disoccupato che ha richiesto un sostegno al reddito (NASPI; indennità di mobilità), contatta il Centro per l'Impiego entro 15 giorni dalla presentazione della domanda di sostegno al reddito.

Qualora il disoccupato abbia chiesto il trattamento di disoccupazione all'Inps, deve essere contattato il Centro per l'Impiego del domicilio indicato nella richiesta, nel caso in cui non si presenti spontaneamente al CPI entro il suddetto termine di 15 giorni.

Negli altri casi, il disoccupato potrà scegliere, su tutto il territorio nazionale, il Centro per l'Impiego di riferimento, state il principio secondo cui i servizi e le misure di politica attiva sono disponibili a tutti i residenti nel territorio nazionale a prescindere dalla Regione o Provincia autonoma di residenza.

Qualora il disoccupato non si attivi, è onere del Centro per l'Impiego procedere al contatto (entro un termine che verrà fissato dal più volte citato Decreto Ministeriale).

Profilazione e contenuto del patto di servizio.

Una volta avvenuto il contatto fra il Centro per l'Impiego e il disoccupato, risultano visualizzate due operazioni:

1) profilazione, ossia individuazione del livello di occupabilità e conseguente attribuzione di una classe, secondo una procedura automatizzata che tiene conto delle informazioni fornite dalla persona al momento della registrazione nel portale;

2) stipula del "patto di servizio personalizzato" fra il Centro per l'Impiego ed il disoccupato, contenente i seguenti elementi:

- a) individuazione del responsabile delle attività relative all'attuazione del patto di servizio;
- b) il profilo personale di occupabilità del disoccupato;

- c) definizione degli atti di ricerca attiva del lavoro e la tempistica degli stessi;
- d) frequenza ordinaria dei contatti con il responsabile delle attività attuative del patto;
- e) modalità con cui il disoccupato dimostra al responsabile la ricerca attiva del lavoro.

Il patto, inoltre, deve dare atto della disponibilità del disoccupato a:

- partecipare ad attività volte a rafforzare le competenze nella ricerca attiva del lavoro, quali scrittura del curriculum, preparazione a sostenere colloqui;
- partecipare ad attività formative o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva;
- accettare congrue offerte di lavoro.

Qualora lo stato di disoccupazione continui nonostante l'impegno nella ricerca attiva dell'occupazione, la classe di profilazione è automaticamente aggiornata ogni 90 giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte nel corso dell'attuazione del patto. Il lavoratore, che entro 60 giorni non venga convocato dal Centro per l'Impiego nonostante si sia regolarmente registrato al portale nazionale delle politiche attive o che abbia presentato la domanda del trattamento di disoccupazione all'Inps, può inviare un messaggio di posta elettronica all'ANPAL, chiedendo le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dalla stessa. Ciò gli darà la possibilità di conseguire l'assegno di ricollocazione.

1.4 L'assegno individuale di Ricollocazione

Una volta entrata a regime la Riforma dei Servizi per il lavoro, i disoccupati da più di 4 mesi e percettori di NASPI avranno facoltà di richiedere l'assegno individuale di ricollocazione al Centro per l'Impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio.

Rilascio dell'assegno

L'assegno verrà rilasciato sulla base degli esiti della procedura di profi-

lazione o della specificazione del grado di occupabilità direttamente da parte dell'ANPAL;

Limite delle disponibilità

L'assegno di ricollocazione sarà rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate per la Regione o per la Provincia autonoma di residenza del disoccupato;

Graduazione dell'assegno

L'assegno è graduato in considerazione del profilo personale di occupabilità del singolo individuo;

Chi gestisce l'assegno - L'assegno è utilizzabile sia presso i Centri per l'Impiego sia presso i soggetti - pubblici o privati - accreditati dalle singole Regioni oppure dall'ANPAL a livello nazionale, per lo svolgimento di servizi al lavoro all'interno del proprio territorio di riferimento. Tra i soggetti privati rientrano anche le Agenzie per il lavoro che, potranno richiedere all'ANPAL di essere accreditate a livello nazionale per agire i servizi di assistenza intensiva alla ricollocazione.

Cosa si compra con l'assegno

L'assegno di ricollocazione potrà essere speso per ottenere un servizio di assistenza intensiva alla ricerca di lavoro - a scelta del lavoratore - sia presso i Centri per l'Impiego sia presso i privati accreditati, tra cui le Agenzie per il Lavoro.

Contenuto del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione

Il servizio deve prevedere:

- un **tutor** che affianca il disoccupato;
- programma di ricerca della nuova occupazione nonché l'area a cui si estende la ricerca, con indicazione di eventuali percorsi di riqualificazione professionale mirata ad occasioni di lavoro ivi presenti;
- impegno del disoccupato a svolgere le attività indicate dal **tutor**;
- impegno del disoccupato ad accettare un'offerta di lavoro congrua;
- l'obbligo del soggetto che eroga il servizio a comunicare al Centro per

l'Impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato a svolgere le attività indicate dal **tutor** o la mancata accettazione dell'offerta congrua;

- la sospensione del servizio di assistenza nel caso in cui il disoccupato venga assunto in prova o a termine, con la possibilità che il servizio stesso entro 6 mesi venga riattivato qualora la prova non sia superata oppure alla scadenza del termine non vi sia la stabilizzazione del rapporto di lavoro;

Termine per la richiesta del servizio

Il disoccupato dovrà richiedere il servizio di assistenza al Centro per l'Impiego o all'Agenzia per il lavoro entro due mesi dal rilascio, pena la decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla NASPI.

Durata del servizio di assistenza intensiva

Il servizio dura fin quando non viene trovata l'occupazione e, comunque, non oltre sei mesi, prorogabili per altri sei, se persiste la disoccupazione e non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno;

Obbligo di comunicazione

Il soggetto accreditato e, quindi, l'Agenzia per il lavoro, presso cui il disoccupato spende l'assegno, è tenuto a comunicare immediatamente la scelta del lavoratore al Centro per l'Impiego (CPI) che ha rilasciato l'assegno: ricevuta la comunicazione, il CPI aggiorna il patto di servizio inizialmente definito, il quale viene sospeso per tutta la durata del servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione.

Ammontare dell'assegno e modalità operative

Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno saranno definite dall'ANPAL con propria delibera, previa approvazione del Ministero del lavoro. La delibera dovrà essere adottata sulla base di alcuni principi:

- pagamento dell'assegno di ricollocazione "prevalentemente" a risultato occupazionale ottenuto;
- definizione dell'ammontare dell'assegno in misura tale da salvaguardare l'economicità dell'attività svolta da chi, come l'Agenzia per il lavoro, assicura il servizio di assistenza, considerando una ragionevole percentuale di casi in cui l'attività volta a conseguire la ricollocazione non abbia successo;

- graduazione dell'assegno in relazione al profilo personale di occupabilità;
- obbligo del soggetto che fornisce il servizio di rendere un'attività appropriata, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
- obbligo di comunicare le offerte di lavoro procurate al disoccupato assistito.

Monitoraggio e valutazione comparativa

ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio di assistenza.

A tal fine, ANPAL istituisce un sistema informatico, al quale i Centri per l'Impiego e i soggetti privati accreditati sono tenuti a trasmettere informazioni relative al servizio di assistenza e agli esiti dello stesso.

Pubblicità della valutazione effettuata da ANPAL e revoca della abilitazione

La valutazione operata dall'ANPAL in merito all'operato dei soggetti che forniscono il servizio di assistenza è resa pubblica. La stessa ANPAL segnala ai predetti soggetti gli eventuali aspetti di criticità, al fine di consentire le opportune azioni correttive. Decorso un anno dalla segnalazione, ove le criticità permangano, l'ANPAL valuta la revoca, al soggetto accreditato in questione, della facoltà di operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione.

1.5 Il Principio di Condizionalità

L'impegno a dare seguito alle misure definite con il patto di servizio non solo torna utile perché facilita il conseguimento di un'occupazione, ma anche perché si pone come condizione necessaria per poter percepire regolarmente i trattamenti di disoccupazione da parte dell'Inps. Inoltre, il beneficiario dei predetti trattamenti, oltre che per i contatti con il responsabile delle attività previste nel patto, può essere convocato nei giorni feriali dai competenti servizi per il lavoro con un preavviso di 24 ore/72 ore secondo modalità concordate nel patto medesimo.

Il mancato rispetto degli obblighi previsti nel Patto, a cui il disoccupato è

tenuto, determinerà con riferimento alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennità di mobilità, delle conseguenze variabili a seconda della gravità del comportamento [5]:

a) mancata presentazione alla convocazione per la profilazione e per la stipula del patto di servizio ovvero agli appuntamenti previsti dal patto in mancanza di un motivo che giustifichi l'assenza:

- 1)** decurtazione di $\frac{1}{4}$ di una mensilità del trattamento di disoccupazione, in caso di prima mancata presentazione;
- 2)** decurtazione di 1 mensilità del trattamento di disoccupazione, alla seconda assenza;
- 3)** decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione in caso di ulteriore assenza.

b) mancata partecipazione alle iniziative di orientamento senza che ricorra un motivo che giustifichi l'assenza: le medesime conseguenze di cui alla precedente lett. **a)**;

c) mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo senza che ricorra un motivo che giustifichi l'assenza:

- 1)** decurtazione di 1 mensilità del trattamento di disoccupazione alla prima assenza;
- 2)** decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione in caso di ulteriore assenza.

Con riferimento all'Assegno di disoccupazione (ASDI) si applicano le seguenti sanzioni:

a) mancata presentazione alle convocazioni o agli appuntamenti senza un motivo che giustifichi l'assenza:

- 1)** decurtazione di un $\frac{1}{4}$ di una mensilità del trattamento di disoccupazione e concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
- 2)** decurtazione di 1 mensilità del trattamento e concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda assenza;
- 3)** decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione in

caso di ulteriore assenza.

b) mancata partecipazione alle iniziative di orientamento senza che ricorra un motivo che giustifichi l'assenza:

1) decurtazione di 1 mensilità del trattamento alla prima assenza e concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima assenza,

2) decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione in caso di ulteriore assenza;

c) mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo senza che ricorra un motivo che giustifichi l'assenza: decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione.

2. Il patto di servizio e l'offerta di lavoro congrua

Il patto di servizio, contiene la disponibilità ad accettare un'offerta di lavoro congrua.

Tutte le misure di politica attiva e il particolare sostegno offerto tramite l'assegno di ricollocazione hanno lo scopo di procurare un'occasione di lavoro.

Se l'obiettivo è raggiunto e, senza che sussista un giustificato motivo, non viene accettata un'offerta di lavoro congrua, si ha la perdita dello stato di disoccupazione e del trattamento di disoccupazione.

Ad un provvedimento del Ministro del lavoro, su proposta dell'ANPAL, è rimessa la precisazione di cosa si intende per offerta congrua.

Nel definire la congruità dell'offerta, il predetto provvedimento dovrà comunque tener conto dei seguenti principi:

- coerenza fra il lavoro offerto e l'esperienza e le competenze del lavoratore disoccupato;
- distanza del luogo di lavoro in cui dovrebbe andare a lavorare il disoccupato e il domicilio dello stesso; tempo per raggiungere il luogo di lavoro con i mezzi pubblici;
- misura della retribuzione che il disoccupato andrebbe a percepire ove accettasse l'offerta di lavoro, misura che per concorrere alla congruità



dell'offerta deve superare del 20% il trattamento di disoccupazione percepito dal lavoratore nell'ultimo mese.

2.1 Modalità di attuazione del principio di condizionalità

Al fine di rendere effettivamente operante il Principio di condizionalità appena descritto, è previsto che i Centri per l'impiego applichino le sanzioni e ne diano comunicazione tempestiva all'ANPAL e all'Inps che, a sua volta, è tenuto ad emettere i conseguenti provvedimenti anche recuperando somme già erogate.

Il lavoratore potrà contestare il provvedimento adottato dal CPI, presentando ricorso ad un apposito comitato presso l'ANPAL al quale partecipano rappresentanti delle parti sociali.

Le somme che l'Inps non erogherà, a seguito di provvedimenti di riduzione dei trattamenti di disoccupazione o di decadenza, saranno versati dalla stessa per la metà al Fondo per le politiche attive e per l'altra metà alle Regioni e alle Province autonome cui fanno capo i Centri per l'impiego che hanno adottato i predetti provvedimenti, affinché siano utilizzati come strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

3. I soggetti erogatori di politiche attive

L'ambito di coinvolgimento dei soggetti accreditati nell'erogazione di politiche attive non è predeterminato entro limiti precisi a livello legislativo, con l'eccezione delle attività di definizione/sottoscrizione del patto di servizio e della attribuzione dell'assegno di ricollocazione che, come regola generale, costituiscono attività riservate ai centri per l'impiego.

In via transitoria, le convenzioni fra Ministero e ogni singola Regione o Provincia autonoma sono legittimate a stabilire quali sono "i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati", anche con riferimento alle predette attività.

Ne deriva che, per conoscere concretamente e in maniera completa con

quali soggetti - pubblici e privati - si ha modo di collaborare ai fini della ricollocazione, si deve tener conto anche di quali sono le soluzioni adottate nella convenzione sottoscritta dalla Regione nel cui territorio si è interessati a cercare una nuova occupazione e quale ne è la concreta applicazione.

Soluzioni che, da un punto di vista pratico, possono essere conosciute recandosi presso i centri per l'impiego o i soggetti accreditati.

Il sistema di valutazione dei soggetti - pubblici e privati - protagonisti dell'erogazione delle politiche attive, se davvero efficace e reso disponibile per tutti, può aiutare a compiere le predette opzioni individuali in maniera pienamente consapevole, considerando i risultati che i diversi soggetti, pubblici e privati, riescono effettivamente ad assicurare.

4. La ricollocazione nelle crisi di impresa

La diffusione di efficaci misure volte a facilitare il successo nella ricerca di un lavoro costituisce, come abbiamo visto, la dichiarata finalità della legislazione più recente, tramite la valorizzazione di procedure e forme di intervento che essa introduce o, comunque, assoggetta ad innovazioni.

Non c'è dubbio, tuttavia, che siano utilizzabili - e, talora, sono utilizzati - canali e interventi ulteriori, comunque tendenti alla medesima finalità.

Preso atto che queste ulteriori forme di intervento possono dare anch'esse luogo a specifiche misure di politica attiva, si può in generale ritenere che anche l'area delle politiche attive, come accade per altre importanti aree del welfare, sia suscettibile di essere sviluppata attraverso forme di intervento previste dalla legge ma anche, e in maniera sinergica, da forme di intervento derivanti dalla contrattazione collettiva o dall'iniziativa di singole imprese.

Uno schema, che può vedersi come complementare rispetto a quello di origine pubblica, è, ad esempio, immaginabile nel caso delle crisi di impresa.

Accordi sulle politiche attive.

In uno scenario in cui gli ammortizzatori sociali tradizionalmente impiegati per accompagnare alla pensione risultano ridimensionati quanto a



durata complessiva, gli stessi modi di gestire le crisi appaiono da ripensare. Con il conforto di buone pratiche sperimentate in varie realtà aziendali, in prospettiva appaiono sempre più utili, socialmente ed individualmente, i modi di gestire i problemi delle eccedenze di personale attraverso la mobilitazione di risorse per sostenere progetti di ricollocazione e di auto-imprenditorialità. Ciò anche sapendo che, in parecchi casi, le crisi vengono comunque gestite con risorse aggiuntive messe a disposizione delle aziende in termini di meri incentivi economici all'esodo, che possono risultare più utili per particolari fasce di lavoratori se impiegate per finanziare progetti di reinserimento lavorativo.

La "gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione" in relazione a crisi di particolari aziende è una forma di intervento che è prospettata anche dalla recente legge di riforma, con riferimento ad alcuni particolari compiti attribuiti all'ANPAL.

4.1. La ricollocazione dei dirigenti licenziati

Ferma restando l'esigenza di ricercare tutte le "fonti" utilizzabili per sviluppare le politiche attive, i "Fondi interprofessionali per la formazione continua", non a caso anch'essi inseriti nella "Rete dei servizi per le politiche del lavoro, sono soggetti, istituiti da accordi sindacali, che possono positivamente concorrere alle politiche attive.

Se ne trova conferma, ad esempio, in un recente avviso n.2 /2016 pubblicato da Fondirigenti, che è il Fondo dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi.

Con questo avviso si stanziavano risorse per favorire la rioccupazione di dirigenti involontariamente disoccupati [6] e la misura di politica attiva individuata è la formazione da specificare all'interno di piani formativi.

4.2. Le Politiche Attive di Forma.Temp

Forma.temp è il fondo costituito nel 2000 [7] che svolge la propria attività sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro, con lo scopo di attuare una gestione bilaterale della formazione e del sostegno al reddito. Formatemp

è l'unico fondo nel panorama italiano della formazione finanziata che gestisce sia le politiche attive che quelle passive per i candidati a missione di lavoro, lavoratori somministrati a tempo determinato e a tempo indeterminato. Sin dall'inizio delle proprie attività il fondo ha previsto che a fronte di attività di formazione fosse garantito un placement (ossia un contratto di lavoro) obbligatorio da parte di tutte le Agenzie per il Lavoro proprio per porsi come garante dell'occupazione e non dell'occupabilità. Oltre alla formazione professionalizzante volta ad accrescere le competenze già acquisite e ad aggiornare quelle obsolete per i lavoratori del settore, Formatemp prevede anche dei percorsi di qualificazione e riqualificazione obbligatori qualora il lavoratore in carico all'Agenzia si trovi in una situazione di disponibilità data da mancanza di occasioni di lavoro [8] che prevedono sia la formazione sia attività di bilancio delle competenze volte a riqualificare il lavoratore (una sorta di outplacement finanziato).

Sempre nell'ottica di rafforzare le competenze per il mercato del lavoro, a partire dal 2014, Formatemp ha messo a disposizione delle risorse per svolgere attività di politiche attive del lavoro interamente finanziate dal fondo con l'obiettivo di supportare i lavoratori disoccupati alla ricollocazione attraverso un percorso individuale che prevede: bilancio delle competenze, orientamento e ricerca attiva del lavoro, svolte da orientatori qualificati e certificati dal fondo stesso in linea con i finanziamenti europei e regionali di politiche attive del lavoro e Garanzia Giovani. Tali interventi di politica attiva sono rivolti a: giovani privi di lavoro con età compresa tra i 29 e i 35 anni; giovani con età inferiore ai 29 anni ma privi di agevolazioni all'impiego; lavoratori "ex somministrati" con almeno 4 mesi di missione negli ultimi 24 mesi; lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale, territoriale o settoriale per i quali è possibile avviare una "riqualificazione professionale" con indennità di frequenza ai corsi.

Nel 2015, inoltre, al fine di garantire un più efficace utilizzo delle risorse accantonate in Formatemp per attività in favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, sono stati previsti interventi di politica attiva mirati sia all'inclusione sociale che all'inserimento lavorativo di soggetti svantag-

giati quali: disoccupati da oltre 12 mesi e disoccupati con età superiore a 35 anni per le donne e 50 anni per gli uomini; disoccupati immigrati in possesso del permesso di soggiorno; richiedenti asilo politico; lavoratori che al termine di periodi di indennità di mobilità, sia ordinaria che in deroga, oppure iscritti all'interno delle liste di mobilità regionali, non abbiano trovato una nuova occupazione.

5. Il collocamento mirato di soggetti svantaggiati

Il "collocamento mirato" punta a favorire l'occupazione di soggetti svantaggiati, tra cui:

- a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- b) gli invalidi del lavoro, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33% accertata dall'Inail.

Le misure di politica attiva, che abbiamo già elencato, devono essere espletate anche nei confronti degli iscritti alle liste del collocamento mirato, come anche per essi vale la stipula del patto di servizio personalizzato e la condizionalità.

Per quanto riguarda l'offerta di lavoro congrua, il posto di lavoro offerto deve essere corrispondente ai requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto dell'iscrizione.

Gli uffici competenti.

In relazione agli "uffici competenti", le Regioni e le Province autonome, a cui sono affidati "i servizi per il collocamento dei disabili", sono chiamate ad individuare almeno un ufficio, su base territoriale provinciale, deputato agli interventi per favorire l'inserimento lavorativo [9].

L'inserimento negli elenchi.

Più in generale, rimane ferma la previsione di elenchi dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, che risultano disoccupati e aspirano ad un'occupazione.

A seguito della richiesta di iscrizione in tale elenco, un comitato tecnico

valuta e annota in una scheda individuale le capacità lavorative e la necessità di controlli periodici circa la permanenza delle condizioni di disabilità.

Le quote di riserva.

Le imprese sono tenute ad avere alle proprie dipendenze un determinato numero di lavoratori ("quote di riserva)", aventi diritto al collocamento obbligatorio, in particolare:

- a) un numero pari al 7% dell'organico stabile se l'impresa ha più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori se l'impresa occupa da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore se l'impresa occupa da 15 a 35 dipendenti (le imprese rientranti in questa categoria sono tenute ad assumere un soggetto disabile solo nel caso in cui procedano ad una nuova assunzione. A partire dal 1° gennaio 2017 saranno tenute ad avere comunque in forza un lavoratore disabile, indipendentemente dall'esigenza di nuove assunzioni).

Le imprese con meno di 15 dipendenti sono esenti da obblighi.

Le procedure che le imprese sono tenute a seguire.

Per procedere alle assunzioni obbligatorie, l'impresa è vincolata a rivolgersi al servizio competente. Da questo punto di vista, l'assunzione non può essere diretta.

L'impresa, tuttavia, può anche avanzare la richiesta nominativa di avviamento della/e persona/e da assumere.

Le richieste di assunzione devono essere presentate al CPI entro 60 giorni dal momento in cui sorge il relativo obbligo.

Il prospetto informativo.

Annualmente all'ufficio competente va inviato un prospetto informativo, dal quale si ricavi il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili.

L'adattamento dell'obbligo.

In ragione della peculiarità dell'attività svolta, alcune categorie di datori

di lavoro sono esclusi dall'obbligo [10].

I datori di lavoro, che per "speciali condizioni della loro attività", non sono in grado di occupare l'intera quota, possono domandare un parziale esonero dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino dei "contributi esonerativi".

In particolari circostanze, l'obbligo di assunzione è sospeso: in caso di imprese che hanno in corso una cassa integrazione, contratti di solidarietà difensiva, procedure di mobilità o che effettuino 5 o più licenziamenti all'interno del periodo in cui sussiste il diritto di precedenza dei lavoratori licenziati.

Convenzioni e incentivi.

Agli obblighi di assunzione, le imprese possono adempiere decidendo di stipulare con i CPI specifiche convenzioni. Al fine di favorire le assunzioni, risulta aggiornata anche la disciplina degli incentivi economici erogati grazie alle risorse di un apposito Fondo nazionale. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2016, gli incentivi risultano graduati, in entità e durata, in rapporto alla riduzione della capacità lavorativa e del tipo di disabilità ("fisica" o "intellettiva e psichica"). La relativa domanda è da proporre all'Inps mediante procedura telematica.

	TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO RICHIESTO
Lavoratori con disabilità "fisica" con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%	Contratto di lavoro a tempo indeterminato
Lavoratori con disabilità "fisica" con riduzione della capacità lavorativa compresa fra il 67% ed il 79%	Contratto di lavoro a tempo indeterminato
Lavoratori con disabilità "intellettiva o psichica" con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	Contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi

Sono anche previsti contributi per il rimborso forfettario di spese sostenute per adeguare luogo e strumenti di lavoro a favore di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

L'inserimento lavorativo di tali soggetti è destinatario anche di "Linee guida in materia di collocamento mirato", da emanare con uno o più decreti del Ministro del lavoro previo accordo in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni/Province autonome.

Emerge così una crescente consapevolezza dell'insufficienza delle sole prescrizioni normative e dell'esigenza che siano necessari servizi integrati e aggiustamenti concreti che rendano utile la collaborazione fra il lavo-

AMMONTARE NELL'INCENTIVO	DURATA MASSIMA DELL'INCENTIVO
70% della retribuzione mensile lorda imponibile	36 mesi
35% della retribuzione mensile lorda imponibile	36 mesi
70% della retribuzione mensile lorda imponibile	60 mesi

ratore disabile e l'impresa. Alla realizzazione di tale prospettiva possono concorrere anche i soggetti in generale autorizzati ad operare nella gestione attiva del mercato del lavoro, tra cui le Agenzie per il Lavoro, la cui attività abbraccia anche il collocamento obbligatorio

6. Le principali Politiche Attive regionali

Sino all'intervento della Riforma del Mercato del Lavoro (Jobs Act) ed alla sua piena entrata a regime, le Politiche Attive si sono caratterizzate prevalentemente su base Regionale, o anche locale, attraverso misure e processi talvolta profondamente diversi tra loro.

Nella tabella sottostante si può trovare una sintesi delle misure di Politica

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Lombardia	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e i 29	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 6h
	DUL	Disoccupati, inoccupati e occupati sospesi al lavoro o	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione da 19h a 71h
Piemonte	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e i 29	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 6h

Attiva attualmente in essere nelle principali Regioni e Province:

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione, cofinanziamento tirocini, copertura quota parte dell'indennità</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p> <p>Tirocinio cofinanziato: massimo 400€ mese dal quarto al sesto mese massimo 200€ mese dal settimo al dodicesimo mese</p>
<p>Nessun bonus previsto</p>	<p>Nessun bonus previsto</p>
<p>Nessun incentivo all'assunzione, cofinanziamento tirocini, copertura quota parte dell'indennità</p>	<p>Nessun incentivo all'assunzione. Cofinanziamento tirocini:Tirocinio cofinanziato: massimo 600€ mese dal quarto al sesto mese</p>

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Piemonte	Riattivo 1b	Disoccupati provenienti dal settore metal-meccanico tessile ed informatico	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro per un massimo di 35h
	Garanzia Giovani disabili	Neet tra i 15 e i 29	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 20h e 48h di tutarggio per percorso di tirocinio
Veneto	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e i 29	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro, formazione, work experience

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
Nessun bonus previsto	Nessun bonus previsto
Riconoscimento fino a 3000€ in caso di trasformazione del tirocinio in contratto	<p>Il contributo pubblico copre fino ad un massimo di €600 mensili e per una spesa complessiva massima di €3.000 per l'intero periodo di tirocinio, comprese le proroghe. Si specifica che per i tirocini che comportino l'assolvimento dell'obbligo previsto dalla L. 68/99, il contributo pubblico a copertura dell'indennità è riconosciuto a conclusione del tirocinio solo nel caso in cui vi sia l'assunzione del giovane con contratto pari o superiore a 6 mesi o a tempo indeterminato.</p>
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione ed alla tipologia di contratto, cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità (da 3€ a 6€ orarie)</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p> <p>Cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità (da 3€ a 6€ orarie)</p>

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Veneto	DGR 840	Disoccupati di lungo periodo in situazione di disagio economico con particolare attenzione over 50	Formazione, ricerca attiva individuale e di gruppo, tirocinio formativo
		Over 30	Servizi al lavoro, orientamento, formazione e tirocinio formativo
	DGR 2747	Neet tra i 19 e 29 anni	Formazione, servizi al lavoro per un massimo di 12h e tirocinio formativo
	DGR 1842	Lavoratori interessati da cigs o solidarietà	Formazione e percorsi di outplacement
	Mobilità	Lavoratori beneficiari di mobilità	Supporto alla ricollocazione

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
Nessun bonus previsto	Nessun bonus previsto
Nessun bonus previsto	Nessun bonus previsto
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione ed alla tipologia di contratto, cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità (da 3€ a 6€ orarie)</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p> <p>Cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità (da 3€ a 6€ orarie)</p>
<p>Bonus assunzionale da 4000 a 6000€</p>	<p>Tempo determinato 18 mesi: 4000€ Tempo indeterminato: 6000€</p>
Nessun bonus previsto	Nessun bonus previsto

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Veneto	DGR 316 inclusione sociale	Devono essere over 30: Disoccupati > 6 mesi (anche in aspi/naspi, ecc) Disoccupati >12 mesi con isee <20.000€ Disabilità (68/99) Devono essere over 30: Disoccupati > 6 mesi (anche in aspi/naspi, ecc) Disoccupati >12 mesi con isee <20.000€ Disabilità (68/99)	Formazione, servizi al lavoro, ricerca attiva, tirocinio ed inserimento lavorativo

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
<p>Bonus assunzionale da 4000€ a 6000€ sulla base della tipologia di contratto, cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità</p>	<p>Tempo determinato da 18 mesi a 36 mesi: 4000€ Tempo indeterminato: 6000: 6000€</p> <p>Cofinanziamento tirocini, copertura quota dell'indennità (da 3€ a 6€ orarie)</p>

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Lazio	Alitalia	Personale in mobilità Alitalia	Minimo 14h max 114h
	Contratto di ricollocazione	Over 30	Minimo 24h di servizi di orientamento specialistico fino a un massimo di 117ore totali di accompagnamento al lavoro
Emilia Romagna	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e i 29	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 8h

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
<p>Bonus assunzionale importo medio 5500€</p>	<p>Assunzione over 50: Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi: 1000€ Tempo determinato >12 mesi: 3000€ Tempo indeterminato: 7000€</p>
<p>Nessun bonus previsto</p>	<p>Nessun bonus previsto</p>
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione, cofinanziamento tirocini, copertura quota parte dell'indennità</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p> <p>Tirocinio cofinanziato con 300€ mese da parte della Regione</p>

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Campania	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e 29 anni	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 6h
	Ricollocami	Percettori di cassa integrazione o mobilità nel periodo dal 2012 al 2014	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro fino a un massimo di 8h
		Disoccupati senza sostegno al reddito over 30	Supporto alla ricollocazione con sostegno al reddito per un massimo di 800€

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione, cofinanziamento tirocini, copertura quota parte dell'indennità</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p> <p>Tirocinio cofinanziato con 300€ mese da parte della Regione</p>
<p>Bonus assunzionale da 7000€ per contratto a TI</p>	<p>Bonus assunzionale da 7000€ per contratto a TI</p>
<p>Bonus assunzionale da 7000€ per contratto a TI</p>	<p>Bonus assunzionale da 7000€ per contratto a TI</p>

REGIONE	MISURA ATTIVA	TARGET	SERVIZI PER L'UTENTE
Prov. Trento	Garanzia Giovani	Neet tra i 15 e i 29 anni	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro sulla base della profilazione per un massimo di 8h
	Titoli d'acquisto	Inoccupati/disoccupati, sospesi (cassaintegrati) occupati in cerca di altra occupazione	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro per un totale di 40h
	ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO - Progetto BUONI Whirpool	Ex lavoratori in-dotto Whirpool	Previsti servizi di accompagnamento al lavoro per un totale di 20h

Il Ministero del Lavoro ha di recente stabilito il raddoppio del bonus in favore delle aziende (Decreto Ministeriale n.385 del 24/11/2015) previsto

BENEFICI AZIENDE	BENEFICI AZIENDE
<p>Bonus assunzionale da 1500€ a 6000€ sulla base della profilazione, cofinanziamento tirocini, copertura quota parte dell'indennità</p>	<p>Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 3: 1500€ Tempo determinato > 6 mesi ma <12 mesi Fascia 4: 2000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 3: 3000€ Tempo determinato >12 mesi Fascia 4: 4000€ Tempo indeterminato fascia 1: 1500€ Tempo indeterminato fascia 2: 3000€ Tempo indeterminato fascia 3: 4500€ Tempo indeterminato fascia 4: 6000€</p>
<p>Nessun bonus previsto</p>	<p>Nessun bonus previsto</p>
<p>Bonus azienda per contratti a TD di almeno 12 mesi e TI - 3.000€ Bonus azienda per contratti a TD di almeno 12 mesi e TI - 3.000€</p>	<p>Bonus azienda per contratti a TD di almeno 12 mesi e TI - 3.000€</p>

dal Programma Garanzia Giovani in caso di trasformazione di un Tirocinio in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6.1 Due modelli a confronto: Lazio e Lombardia

Lazio [11]

Obiettivo della Misura

Costruire un percorso personalizzato di accompagnamento al lavoro e favorire il reinserimento per i soggetti destinatari; l'obiettivo occupazionale si considera raggiunto attraverso l'attivazione di un contratto di lavoro subordinato o autonomo di almeno 6 mesi raggiungibili anche con proroghe.

Destinatari della Misura

Over 30, disoccupati da almeno 12 mesi e residenti in Regione Lazio;

Servizi da erogare

Minimo 24 ore (in caso di esito occupazionale positivo) di servizi individuali quali orientamento, bilancio di competenze, counselling, redazione CV, preparazione ad un colloquio, ricerca attiva del lavoro, ecc; 117 ore in caso di esito occupazionale negativo, da erogare entro 6 mesi.

La Regione Lazio ha effettuato la prima sperimentazione in Italia del Contratto di Ricollocazione poi previsto dalla Riforma come la misura di Politica Attiva nazionale.

L'obbligo in capo agli operatori di erogare un minimo di ore di servizi alla persona costituisce una garanzia nei confronti del candidato, le cui esigenze vengono così effettivamente prese in carico; tuttavia, risulta rischioso l'obbligo di erogare 117 ore di servizi in caso di risultato occupazionale negativo.

Da un lato, infatti, si rischia di non ingaggiare gli operatori privati, a causa dell'onerosità dell'attività richiesta, dall'altro di poter offrire servizi ad una platea limitata di soggetti, poiché il numero degli operatori eroganti i servizi risulta comunque limitato.

Lombardia [12]

Obiettivo della Misura

Rispondere alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della propria vita professionale con un'offerta integrata e personalizzata di servizi, nonché aiutare i lavoratori disoccupati ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, attraverso un contratto di lavoro di almeno 180 giorni raggiungibili anche con proroghe o con la somma di diversi contratti.

Destinatari della Misura

Disoccupati di ogni fascia di età, suddivisi in 3 fasce di aiuto a seconda della distanza dal mercato del lavoro, residenti o domiciliati in Regione Lombardia; nel caso di giovani tra i 15 ed i 29 anni, devono aver precedentemente attivato e concluso il programma Garanzia Giovani Lombardia.

Servizi da erogare

A seconda della fascia di aiuto (1 la più bassa, 3 la più alta con in aggiunta una fascia 3 plus in cui rientrano tutti i disoccupati da oltre 36 mesi): Bilancio di competenze (massimo 6 ore), orientamento e formazione alla ricerca attiva di un lavoro (massimo 6 ore), accompagnamento continuo al lavoro (massimo 12 ore).

In base alla fascia di aiuto varia sia la quantità di ore di servizi a cui si ha diritto, sia l'importo riconosciuto all'operatore che eroga il servizio.

La Regione Lombardia è stata la prima a impostare le misure di politica attiva sulla base di Fasce di intensità di aiuto del candidato in funzione di una serie di parametri oggettivi: direzione poi seguita anche dal Programma nazionale di Garanzia Giovani.

Il modello lombardo è basato su una vera e propria competizione tra gli operatori pubblici e i privati accreditati, spostando l'asse dalla sola formazione, come servizio erogato di politica attiva, ad una più ampia gamma di servizi finalizzati all'occupazione.

III° capitolo • PUNTI CHIAVE

- La “Rete” delle istituzioni pubbliche e private ha quale finalità principale la diffusione su tutto il territorio nazionale di adeguati servizi per il lavoro e di efficaci prestazioni di politica attiva, che devono essere garantiti ovunque uniformemente come “livelli essenziali” (LEP).
- Il riconoscimento dello “stato di disoccupazione” richiede il concorso di due elementi: l’essere privi di impiego (elemento oggettivo); dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (elemento soggettivo).
- Il patto di servizio personalizzato (PSP) è un accordo stipulato fra la struttura competente e il disoccupato che definisce i servizi e le azioni nonché le relative tempistiche finalizzate a rafforzare le competenze ed aiutare il disoccupato a trovare al più presto una nuova occupazione.
- Una volta entrata a regime la Riforma dei Servizi per il lavoro, i disoccupati da più di 4 mesi e percettori di NASPI avranno facoltà di richiedere l’assegno individuale di ricollocazione al Centro per l’Impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio.
- Il mancato rispetto degli obblighi previsti nel Patto di Servizio comporterà delle conseguenze in capo al disoccupato, sino alla perdita dell’indennità percepita (NASPI o ASDI): si tratta del Principio di Condizionalità.
- In attesa della piena attuazione della Riforma (Jobs Act), le Politiche Attive vengono agite su base regionale, secondo modelli anche profondamente diversi tra loro.

[1] V. D. Lgs. 150/2015, art. 2

[2] V. Circolare Ministero del lavoro del 23 dicembre 2015

[3] Tali attività interessano anche i lavoratori beneficiari di prestazioni del sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro

[4] Si pensi alle misure di carattere formativo, che perseguono la finalità occupazionale attraverso il miglioramento e l’adeguamento della professionalità dei lavoratori che cercano attivamente un impiego.

[5] V. D. Lgs. 150/2015, art. 21

[6] Lo stato di disoccupazione è accertato rimandando alle nuove norme legislative sullo “stato di disoccupazione”

[7] Il Fondo è stato costituito in applicazione della Legge 196/1997

[8] V. art. 32 e art.25 CCNL Agenzie per il Lavoro

[9] V. la circolare del Ministero del lavoro 23 dicembre 2015

[10] I datori di lavoro che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non solo obbligati per il personale viaggiante e navigante; per i servizi di polizia, della protezione civile, ad esempio, il collocamento dei disabili è previsto nelle sole attività amministrative.

[11] DGR N° G10271 del 28 Agosto 2015

[12] Decreto N° 11834

RECENTI TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO

A cura di Marco Leonardi

I dati sul mercato del lavoro sono fondamentali per monitorare le principali dinamiche occupazionali e valutare l'applicazione e gli effetti di riforme. Diverse fonti di dati forniscono informazioni differenti. In primo luogo è fondamentale definire la differenza fra dati di stock e dati di flusso. I dati di flusso consentono di identificare l'andamento delle nuove assunzioni in un determinato arco temporale. Registrano le dinamiche in entrata e in uscita nel mercato del lavoro e le trasformazioni da un contratto all'altro. Sono utili in quanto informano sulla transizione di una condizione lavorativa (ad esempio, quanti contratti in un dato arco temporale sono stati avviati o cessati o trasformati), ma non consentono di quantificare il numero dei lavoratori occupati o disoccupati in un dato momento. Per misurare i livelli di occupazione o disoccupazione, quindi, sono necessari dati di stock che riguardano l'intera popolazione residente, incluso coloro che non sono attivi. I dati di stock del mercato del lavoro sono raccolti attraverso indagini campionarie condotte con interviste alla popolazione.

Le diverse fonti

1) L'Inps pubblica mensilmente l'Osservatorio sul Precariato, costituito dalle dichiarazioni Uniemens presentate dai datori di lavoro riguardo ai propri lavoratori dipendenti. Tali dati sono di natura amministrativa e - a causa di possibili ritardi nella trasmissione delle dichiarazioni o rettifiche da parte dei datori di lavoro- possono essere rivisti di mese in mese. La platea di riferimento sono i lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli) e i dipendenti pubblici occupati esclusivamente negli Enti pubblici economici.

L'osservatorio dell'Inps rileva i flussi del mercato del lavoro: assunzioni, cessazioni o trasformazioni da un tipo di contratto a d un altro. L'Inps registra i singoli contratti: per questo motivo, lo stesso lavoratore può risultare coinvolto in più di un contratto nello stesso periodo di riferimento.

Le Comunicazioni Obbligatorie (CO) del Ministero del lavoro condividono

la stessa fonte dei dati Inps, le comunicazioni Uniemens, ma si differenziano da quelli dell'Inps per il diverso campo di osservazione: includono tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato ma escludono le missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione.

2) L'Istat pubblica mensilmente l'indagine campionaria sulle Forze di Lavoro, dati che sono complementari a quelli Uniemens, ma che non sono ad essi perfettamente confrontabili. Se da un lato i dati amministrativi usati dall'Inps e dal Ministero del Lavoro sono finalizzati a registrare i flussi, dall'altro i dati Istat registrano dati di stock. L'obiettivo principale dei dati Istat è quello di misurare i principali aggregati dell'offerta di lavoro: occupati, disoccupati e inattivi.

La rilevazione Istat sulle forze lavoro considera l'occupazione nel suo complesso, includendo tutte le tipologie di occupati, non solo i lavoratori dipendenti ma anche gli indipendenti.

Dati

Qui di seguito riportiamo i dati di flusso e stock nel periodo di applicazione del Jobs Act ovvero nel corso del 2015 (ricordiamo che gli incentivi alle assunzioni sono iniziati nel gennaio 2015 mentre il nuovo contratto a tutele crescenti è applicabile dal 7 marzo 2015) e li mettiamo a confronto con i dati dei due anni precedenti.

Tabella a

Dati INPS - variazione assoluta netta ^{(1) (2)}			
	2013	2014	2015
Variazione netta rapporti di lavoro a tempo indeterminato	+34	-50	+846
Variazione netta rapporti di lavoro a tempo determinato	-134	-3	-245
Variazione netta rapporti di apprendistato	-1	+6	-37

(1) Fonte: Osservatorio del Precariato - INPS (gennaio 2016) - Valori in migliaia.

(2) La variazione netta dei rapporti a tempo indeterminato è calcolata come: "Nuovi rapporti di

lavoro a tempo indeterminato + Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine + Apprendisti trasformati a tempo indeterminato - Cessazioni a tempo indeterminato". La variazione netta dei rapporti a tempo determinato è calcolata come: "Assunzioni a termine - Cessazioni di rapporti a termine - Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine". La variazione netta di rapporti di apprendistato è calcolata come: "Nuovi rapporti di apprendistato - Cessazioni di rapporti di apprendistato - Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di apprendistato"

Tabella b

INPS - variazione assoluta netta senza trasformazioni ⁽³⁾⁽⁴⁾			
	2013	2014	2015
Tempo indeterminato	-453	-451	192
Tempo determinato	284	327	321
Apprendistato	68	76	49

(3) Fonte: Osservatorio del Precariato - INPS (gennaio 2016) - Valori in migliaia.

(4) Ogni voce è calcolata come differenza fra Accensioni e Cessazioni delle diverse tipologie di contratto.

Tabella c

ISTAT - differenze (su IV trimestre di ogni anno) ⁽⁵⁾			
	2013	2014	2015
Tempo indeterminato (14.767)	-98	30	239
Tempo determinato (2.394)	-138	151	82
Indipendenti (5.422)	-57	14	-91
Disoccupati (3.053)	267	208	-366

(5) Fonte: Istat - dati trimestrali - IV trimestre 2015. Valori in migliaia - dati destagionalizzati. I valori tra parentesi indicano i valori in migliaia nel IV trimestre 2015. I dati sono calcolate come differenza fra il valore del IV trimestre dell'anno t e il valore del IV trimestre dell'anno t-1.

Entrambe le Tabelle **a)** e **b)** riportano dati di flusso. I dati Inps in Tabella **a)** includono le trasformazioni di contratti a termine o apprendistato in contratti a tempo indeterminato: nel corso del 2015 sono stati firmati 846mila contratti a tempo indeterminato in più rispetto all'anno precedente, incluse le trasformazioni da altri contratti e al netto delle cessazioni. In Tabella **b)** appaiono solo i "nuovi" contratti al netto delle cessazioni senza contare

le trasformazioni. Queste informazioni sono coerenti con le informazioni della Tabella **c)** che riporta i dati di flusso dell'Istat: confrontando il IV trimestre del 2015 con quello del 2014 si vede che gli occupati a tempo indeterminato sono aumentati, come (leggermente) sono aumentati anche gli occupati a tempo determinato. I numeri (soprattutto per i tempi determinati) delle Tabelle **b)** e **c)** sono diversi perché quest'ultima conta le "teste", mentre la Tabella **b)** conta in contratti (come già detto, una stessa persona può avere diversi contratti a tempo determinato in un anno).

In conclusione, i dati ci indicano che:

- 1)** Vi è stato un grosso aumento dei contratti a tempo indeterminato nel corso del 2015 rispetto agli anni precedenti. Circa 2/3 di questi contratti a tempo indeterminato sono delle trasformazioni da contratti a termine (566mila) o apprendistato (uno specifico obiettivo del Jobs Act è indurre la trasformazione dei contratti precari in contratti a tempo indeterminato).
- 2)** Il numero di contratti a tempo determinato è molto diminuito nel corso del 2015 soprattutto in virtù delle trasformazioni in contratti a tempo indeterminato. Nell'aumento totale dell'occupazione sono aumentati anche gli occupati a termine ma (per la prima volta) gli occupati a tempo indeterminato sono aumentati 3 volte tanto.
- 3)** In totale l'occupazione dipendente è cresciuta in un anno di 321mila occupati (dati Istat) mentre quella indipendente è diminuita di 91mila unità (uno degli obiettivi del Jobs Act è indurre la trasformazione di partite iva "finte" o di contratti a progetto co.co.pro in contratti a tempo indeterminato).
- 4)** I disoccupati sono diminuiti di 366mila unità.

In questi ultimi anni viene prodotta una gran quantità di dati del mercato del lavoro. È però tuttora difficile confrontare i dati resi disponibili dalle diverse fonti. Per garantire la pubblicazione di dati e statistiche accurate in tema di occupazione, lo scorso 22 dicembre il Ministro del Lavoro ha siglato con i presidenti di Istat e Inps un accordo di collaborazione finalizzato al collegamento dei propri sistemi informativi, per lo scambio automatizzato delle informazioni contenute nei rispettivi archivi amministrativi e statistici.

L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

A cura di Salvatore Pirrone

Direttore generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione - Ministero del lavoro

L'assegno di ricollocazione costituisce senza dubbio uno dei contenuti più interessanti tra quelli contenute nel decreto legislativo 150 e sicuramente quello nel quale si condensa il tema del coinvolgimento degli operatori privati nell'esercizio di quella funzione pubblica che è l'ausilio alla ricerca di una occupazione.

Lo strumento rimanda ad importanti esperienze di coinvolgimento degli operatori privati nella gestione dei servizi per l'impiego emerse negli ultimi venti anni in paesi come l'Australia, i Paesi Bassi e (più recentemente) il Regno Unito.

Anche per l'Italia non si tratta, evidentemente, di una novità in senso assoluto, sia nella legislazione nazionale, sia nella prassi regionale.

Per quanto riguarda la legislazione nazionale occorre precisare che - prima della formulazione contenuta nell'articolo 23 del decreto legislativo 150/2015 - il contratto di ricollocazione era già stato previsto dall'articolo 1, comma 215, della legge 147/2013 (di stabilità per il 2014) e poi regolato dall'articolo 17 del decreto legislativo 22/2015.

Con riferimento alla legislazione regionale, il prototipo è certamente rappresentato dal modello delle doti sperimentato dalla regione Lombardia già a partire dal Piano di Attuazione Regionale 2007-2010 e successivamente più volte rivisto, fino all'odierna "Dote Unica Lavoro" regolata con deliberazione di Giunta n. 4526 del 10/12/2015.

A livello nazionale, invece, il citato articolo 1, comma 215, della legge 147/2013 prevedeva l'istituzione di un Fondo per le politiche attive del lavoro, con una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016, allo scopo di "favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali

anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione". La norma rimandava ad un successivo decreto la definizione delle iniziative, anche sperimentali, finanziabili a valere sul Fondo, tra le quali, precisava "può essere compresa anche la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione". Sulla base di questa norma, e del successivo decreto ministeriale del 14 gennaio 2015, il Ministero ha finanziato i progetti di cinque regioni, nei quali si prevedeva a diverso titolo l'utilizzo del contratto di ricollocazione.

Al contempo, nell'ambito del programma Garanzia Giovani, il Ministero del lavoro, insieme alle regioni stabiliva, tra le misure concordate, quella dell'accompagnamento al lavoro, come forma di remunerazione a risultato dell'attività di intermediazione condotta da centri per l'impiego o agenzie per il lavoro. La stessa misura è collegata ad un sistema di profilazione dell'utenza, tale da determinare quattro fasce di occupabilità, in maniera da differenziare il compenso per l'intermediario in funzione della presumibile difficoltà nel raggiungere il risultato occupazionale (nonché del tipo di occupazione fornita).

Come si vede, pertanto, il panorama su cui interviene il decreto legislativo n. 150 è piuttosto composito.

Il decreto però lascia intravedere margini di razionalizzazione, affidando all'ANPAL alcuni compiti di grande rilevanza. All'agenzia per le politiche attive spetterà infatti la definizione dei costi standard, della metodologia di profilazione, delle modalità di accreditamento nazionale, ed infine delle modalità attuative dell'assegno di ricollocazione.

In particolare l'articolo 23 prevede alcuni elementi di grande rilevanza.

Esso afferma, al comma 1, che "Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personaliz-



zato di cui all'articolo 20, comma 1, ovvero mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'articolo 12”.

In tale primo comma sono condensati molti aspetti di grande rilevanza. In primo luogo esso identifica la platea essenziale dell'assegno, costituita dai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl). Si tratta di una limitazione che ha una duplice valenza: da una parte essa vale a delimitare, in fase di start-up, una platea la cui ampiezza potrebbe rendere inattuabile la riforma; dall'altra parte tale limitazione enfatizza il legame tra politiche attive e politiche passive che costituisce uno degli elementi essenziali dell'intero provvedimento. La limitazione tuttavia non significa che l'assegno non possa essere riconosciuto anche ad altri gruppi obiettivo, ma soltanto che quella dei beneficiari di NASpl da 4 mesi costituisce la platea necessaria ed imprescindibile dello strumento; l'esclusione dei beneficiari da meno tempo è invece spia di una precisa scelta di politica economica - quella di concentrare gli sforzi su chi ha già manifestato problemi ad un reingresso rapido nel mercato del lavoro - in linea con quanto accade nei principali paesi europei. Per altro verso si noti che non si tratta di una platea particolarmente ristretta, posto che le prime analisi effettuate sui dati Inps indicano un flusso pari a circa 900 mila persone ogni anno.

Il secondo elemento è la necessità che i soggetti beneficiari si attivino, richiedendo l'assegno al centro per l'impiego competente per territorio.

Il terzo elemento riguarda la necessità che l'assegno venga graduato in funzione del “profilo personale di occupabilità”, ossia in funzione della presumibile probabilità di occupazione correlata con alcune variabili osservabili nel beneficiario.

Infine il medesimo comma fa una scelta molto importante sui possibili service providers, mettendo sullo stesso piano i centri per l'impiego ed i

servizi privati accreditati.

Altri punti rilevanti della futura disciplina dell'assegno di ricollocazione sono contenuti nel comma 7, che elenca i principi sulla base dei quali l'AN-PAL determinerà le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione. Di particolare rilevanza sono i principi relativi all'ammontare dell'assegno di ricollocazione: il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione dovrà infatti avvenire prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto, e comunque in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale. Si tratta di principi certamente in linea con quanto già sperimentato nelle esperienze citate in apertura di questo articolo.

Come si vede alcuni elementi sono già definiti o comunque prefigurati nella norma.

Tuttavia molto è ancora da definire e dipenderà principalmente da alcuni elementi.

Il primo è il paniere di servizi che saranno ricompresi nell'ambito dell'assegno: se lo stesso valga cioè a remunerare unicamente l'attività di intermediazione, ovvero possa ricomprendere anche servizi di orientamento e formazione.

Il secondo elemento riguarda la questione dell'accreditamento nazionale, prefigurato dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 150, che prevede la possibilità di richiedere l'accreditamento da parte di tutti i soggetti autorizzati allo svolgimento dell'attività di somministrazione di manodopera o di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro. L'abbinamento di tale indicazione con l'assegno di ricollocazione potrà infatti servire a formare un unico mercato nazionale dei servizi.

Un ultimo elemento riguarda invece il problema dei rapporti tra amministrazione centrale e regioni: il punto centrale da sciogliere, infatti, è se prevedere una modalità di gestione del tutto accentrata, ovvero se l'AN-PAL debba unicamente determinare le modalità, lasciando alle regioni il



compito di gestire materialmente la procedura amministrativa.

Come si vede, il quadro presenta al contempo elementi già delineati ed altri - nient'affatto secondari - da definire nei prossimi mesi. Quale che siano però le soluzioni alla fine adottate, risulterà essenziale monitorare strettamente l'andamento del programma, per consentire all'opinione pubblica una valutazione dei risultati, ma soprattutto per intervenire a correggere le eventuali problematiche.



Guida pratica ai Servizi al Lavoro

La collaborazione pubblico-privato con il Jobs Act

"l'Unità allegato gratuito" n.1

Supplemento gratuito al numero odierno de l'Unità

Direttore Responsabile Erasmo D'Angelis

reg. tribunale Roma 243/48

