

Il Collocamento e i nuovi Servizi per l'Impiego

DI CHE SI TRATTA: Si tratta della riforma del collocamento e della regionalizzazione delle Politiche del Lavoro e dei Servizi per l'Impiego.

**DLGS SUL COLLOCAMENTO,
IN MODIFICA DEL DLGS 31
APRILE 2000,N.181**

E' stato approvato giovedì 24 ottobre 2002 il Dlgs sul collocamento, in modifica del Dlgs 31 aprile 2000, n. 181, che prevede l'ingresso dei privati nella gestione dei servizi dell'impiego e conferisce maggiori poteri alle Regioni.

COSA LI REGOLA:

- I Decreti legislativi **469/1997** e **181/2000**.
- Il primo (il 469) conferisce alle Regioni (e alle Province, limitatamente per la gestione dei Centri per l'Impiego) funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997 n.59.
- Il secondo (il 181), fissa le disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro in attuazione dell'art. 45, comma 1, lettera a della Legge 17 maggio 1999, n. 144.

QUALI LE PRINCIPALI NOVITA:

1. Le novità più importanti introdotte dalla riforma consistono, appunto, nel fatto che sono state attribuite alle strutture regionali e provinciali (più vicine alle reali esigenze del territorio) nonché a privati (società, cooperative, associazioni, fondazioni) la possibilità di mediazione tra domanda ed offerta.
2. La riforma intende snellire e semplificare le procedure d'incontro tra domanda e offerta di lavoro e alla modernizzazione e razionalizzazione del sistema del collocamento pubblico per renderlo più efficiente e competitivo.

I CENTRI PER L'IMPIEGO:

- il Decreto Legislativo 469/97 assegna ai Centri per l'impiego (ex uffici di collocamento statale) il compito di fornire informazioni e consulenze, nonché quello di svolgere un ruolo di intermediazione attiva tra domanda ed offerta di lavoro.
- Spetterà ai servizi per l'impiego il compito dell'accertamento e la verifica dello stato di disoccupazione che dovrà essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio per l'impiego territorialmente competente.

IN PROVINCIA DI COSENZA SONO 5: COSENZA – PAOLA – CASTROVILLARI – ROSSANO C. – CORIGLIANO C.

RIFORMA DEL COLLOCAMENTO: COSA CAMBIA NEL MONDO DEL LAVORO

LE PRINCIPALI NOVITA': 1. Il provvedimento stabilisce che il datore di lavoro può provvedere direttamente alle assunzioni, tranne quelle dei lavoratori extracomunitarie e degli occupati all'estero, per le quale si applicano le precedenti disposizioni di legge. L'obbligo di comunicazione dell'assunzione deve avvenire lo stesso giorno dell'assunzione; le liste per chiamata numerica e il libretto di lavoro vengono aboliti.

ALLA LUCE DEL NUOVO PROVVEDIMENTO DI MODIFICA:

2. Cambia lo stato di disoccupazione che deve essere comprovato da una dichiarazione resa dall'interessato attestante:attività svolta precedentemente,immediata disponibilità.
3. Gli interessati all'accertamento dello stato di disoccupazione dovranno presentarsi al centro per l'impiego competente entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della riforma.
4. I soggetti in stato di disoccupazione verranno sottoposti a interviste periodiche e altre misure di politica attiva.

LE LISTE DI COLLOCAMENTO:

➤ Eliminazione delle liste ordinarie e speciali.

1. Le Regioni dovranno provvedere a organizzare le proprie banche dati, che confluiranno nel SIL (sistema informativo lavoro) nazionale, in sostituzione delle liste di collocamento e del libretto di lavoro.
2. A breve la scheda professionale del lavoratore sostituirà il libretto di lavoro.

CHIAMATA DIRETTA:

Si estende il principio dell'assunzione diretta.

La chiamata è nominativa salvo dare comunicazione dell'avvenuta assunzione ai Centri per l'Impiego non più entro cinque giorni ma bensì contestualmente all'assunzione e riguarderà anche i lavoratori parasubordinati (co.co.co.) nonché soci lavoratori di cooperative.

I VECCHI UFFICI DI COLLOCAMENTO:

Perdono la loro funzione di "mediatori/fornitori" di lavoratori disoccupati.

LO STATO DI DISOCCUPAZIONE:

E' lo *status* di tutti coloro che si dichiarano immediatamente disponibili allo svolgimento o alla ricerca di un'attività di lavoro.

1. **Conservazione dello stato di disoccupazione**, a seguito svolgimento di attività lavorativa, per assicurare un reddito minimo annuale;
2. **Perdita dello stato di disoccupazione** per mancata presentazione alla convocazione del servizio competente e per rifiuto di congrua offerta di lavoro a tempo indeterminato o superiore a otto mesi, senza giustificato motivo;
3. **Sospensione dello stato di disoccupazione** per accettazione di offerta di lavoro a tempo determinato o lavoro temporaneo inferiore a otto mesi o quattro mesi se giovani.

Le Regioni, stabiliranno i modi di accertamento e di verifica dello stato di disoccupazione.

SCHEDA PROFESSIONALE:

Un successivo decreto del Ministero definirà il formato di trasmissione e il sistema di classificazione dei dati contenuti nella scheda professionale del lavoratore (in sostituzione del vecchio libretto di lavoro).

I dati della scheda andranno a finire nel database del Sistema informativo lavoro (SIL).

**COLLOQUI DI
ORIENTAMENTO E
PROPOSTA DI ADESIONE A
INIZIATIVE DI
INSERIMENTO
LAVORATIVO E/ O
RIQUALIFICAZIONE
PROFESSIONALE :**

I Servizi per l'Impiego intervisteranno periodicamente le persone senza lavoro e adotteranno misure di politica attiva.

Dovranno fissare un colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione e formulare una proposta di adesione a iniziative formative nei primi sei mesi di inattività del lavoratore (per i giovani, gli adolescenti e le donne in reinserimento lavorativo, i mesi sono ridotti a quattro).

LAVORO TEMPORANEO:

Perdono lo stato di disoccupazione coloro che dovessero rifiutarsi di frequentare i corsi di formazione proposti o un'offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o di un lavoro a termine superiore agli otto mesi (quattro per i giovani) nell'ambito del territorio regionale.

In caso di accettazione di un contratto di durata inferiore lo stato di disoccupazione viene sospeso.

**ASSUNZIONI E
LICENZIAMENTI:**

I datori di lavoro hanno solo l'obbligo di comunicare tempestivamente l'avvenuta instaurazione e/o cessazione di un rapporto di lavoro subordinato.

Gli stessi adempimenti devono essere osservati anche quando si tratti di una collaborazione coordinata e continuativa o di un contratto per soci lavoratori di cooperativa.

Entro dieci giorni invece vanno comunicate le variazioni del rapporto di lavoro (proroga del contratto a termine e così via).

Semplificazione dell'iter formale per le assunzioni e le cessazioni di rapporto di lavoro, ridotto ad una unica, semplice, comunicazione scritta, valida per tutti gli Enti interessati: **Centri per l'Impiego, INPS, INAIL, ecc. .**

**LICENZIAMENTI
COLLETTIVI:**

Limitato a sei mesi (prima era di un anno), il diritto alla precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda in caso di licenziamento collettivo.

AZIONI:

- Favorire l'occupabilità;
- Realizzare sistemi di intervento a rete, definendo metodi che creino dinamiche di azione e di relazione tra soggetti pubblici diversamente chiamati ad operare sull'utenza svantaggiata, per il reinserimento lavorativo;
- Stabilire forme di coordinamento degli interventi di sostegno all'occupazione mediante <<piani sociali territoriali>>;
- Promuovere un forte raccordo tra politiche di sostegno all'occupazione e all'occupabilità e le politiche di formazione professionale;
- Sviluppare una cultura delle responsabilità;
- Costituire un sistema di regole trasparenti e flessibili che favorisca la definizione di nuove e più adeguate forme di integrazione;
- La diffusione di buone prassi;
- Rilevazione delle opportunità formative, compresi i tirocini e delle occasioni di lavoro, ed organizzazione di conseguenti attività di informazione ed orientamento;
- Consulenza individuale a lavoratori, disoccupati e piccoli imprenditori;
- Preselezione funzionale all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- Orientamento personalizzato con bilancio di competenze;**
- Diffusione della conoscenza e promozione delle agevolazioni offerte dalla normativa statale e regionale diretta ad incentivare nuova imprenditorialità, individuale e collettiva, ed il reinserimento lavorativo.

SERVIZI:

- >gestione dei compiti afferenti il Collocamento, ivi compreso quello mirato e quello per l'inserimento lavorativo dei disabili;
- >compilazione delle liste di Mobilità, previa analisi tecnica dei curricula dei lavoratori;
- >un servizio di accoglienza, con compiti di primo vaglio delle domande e dei bisogni dell'utente, di informazione generale, di avviamento ai servizi specifici;
- >un servizio preposto all'erogazione di informazione di base, avvalendosi anche di strumenti gestibili in autoconsultazione;
- >servizi specialistici capaci di un approccio personalizzato, assicurati da soggetti in possesso di uno spettro di professionalità adeguate, attraverso le quali integrare competenze riferibili all'Orientamento, alla Formazione, alle Politiche del Lavoro e dell'Impresa;
- >un servizio per l'inserimento lavorativo dei soggetti/utenti svantaggiati (S.I.L.U.S.) che assicuri funzioni di accoglienza, orientamento, preselezione, mirate al loro inserimento lavorativo
- >un Sistema Informativo Lavoro (SIL) in circuito Nazionale, interattivo con i restanti Centri per l'Impiego di Italia.

Contratto a tempo indeterminato.

Il rapporto di lavoro è di regola a tempo indeterminato. Questo tipo di contratto dà diritto alla tutela più ampia da parte dello Stato. Al momento della stipula del contratto, lavoratore e datore possono stabilire un periodo di prova che va però fissato per iscritto. Se non è comprovato, il **periodo di prova** è nullo e il lavoratore è assunto fin da subito a tempo indeterminato. Durante questo periodo entrambi sono liberi di interrompere il rapporto in corso. Durante la prova il lavoratore ha diritto ad essere pagato secondo il contratto di categoria e al momento dell'interruzione deve essergli corrisposto il **Trattamento di fine rapporto** (liquidazione), le ferie e la tredicesima in quota parte.

La durata massima della prova è di 6 mesi. Una volta assunti si riceve una qualifica cui corrisponde una retribuzione proporzionata. Il lavoratore, nella stessa azienda, non può mai guadagnare meno o assumere una qualifica inferiore di quella di ingresso, a meno che questo non avvenga a tutela della sua salute se **non è più idoneo** fisicamente alle mansioni che gli vengono affidate e non è possibile individuare in azienda un'altra mansione più adatta a lui. Allora si può concertare, con l'aiuto dei **sindacati**, un cambio delle mansioni per conservare il posto di lavoro.

Contratto a tempo determinato.

In alcuni casi previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva (es. lavori stagionali, sostituzione di lavoratori assenti, ecc.) il rapporto può essere a termine. Il termine però deve essere messo per iscritto. Il contratto può essere prorogato una sola volta per un periodo non superiore al primo. Se il contratto non è scritto, se il rapporto continua oltre 20 giorni dopo la scadenza (30 se contratto è superiore a sei mesi) o se il lavoratore viene riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza (20 giorni per quelli oltre i sei mesi) si trasforma automaticamente in un contratto a tempo indeterminato. Il lavoratore a tempo determinato ha gli stessi diritti economici e previdenziali dei lavoratori a **tempo indeterminato**.

Ha anche gli stessi doveri e quindi può essere **licenziato**, prima della scadenza, solo per **giusta causa**. La legge non prevede in questo caso il diritto del lavoratore tossicodipendente **all'aspettativa** per seguire i **trattamenti terapeutici**.

Apprendistato.

Se il lavoratore ha tra i 16 e i 24 anni, 26 nel Sud e nelle aree depresse, nell'artigianato fino a 29, può essere assunto come apprendista. La **formazione** è divisa in ore di pratica e di teoria. L'orario di lavoro, compresa la formazione, non può superare le 40 ore settimanali e il contratto può durare fino a 4 anni, ma la retribuzione non potrà essere meno del 58% o più dell'85% di quella di un operaio specializzato.

Contratto di formazione lavoro (C.F.L.).

Se il lavoratore ha tra i 16 e i 32 anni può essere assunto con questo contratto, che dura da uno a tre anni al Sud. Deve essere stipulato in forma scritta, altrimenti il lavoratore ha diritto ad essere assunto a tempo indeterminato. Se il datore di lavoro non rispetta gli obblighi di formazione, il rapporto in corso diventa a tempo indeterminato. La particolarità del CFL, e l'opportunità che funge da incentivo all'assunzione da parte delle Imprese, è che per tutta la durata del CFL non si versano i contributi previdenziali, mentre al giovane/lavoratore assunto gli stessi vengono accreditati come contributi figurativi, valevole comunque ai fini pensionistici.

Contratto part-time.

Chi è assunto con questo tipo di contratto può lavorare, a tempo determinato o indeterminato, tutti i giorni ad orario ridotto, o alcuni giorni della settimana ad orario ridotto.

E' vietato il lavoro a comando, e dunque nel contratto va specificato l'orario richiesto. In caso di nuove assunzioni a tempo pieno è riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori a tempo parziale.

Lavoro interinale.

I lavoratori vengono assunti a tempo determinato o indeterminato da imprese autorizzate dal ministero del Lavoro (fornitrici) che a loro volta li avviano ad altre aziende (utilizzatrici) che hanno bisogno di personale per periodi di tempo determinati. Il trattamento retributivo e previdenziale è pari a quello dei lavoratori in organico delle ditte utilizzatrici. Esiste uno specifico **contratto collettivo** a tutela di questi lavoratori. Le aziende debbono essere autorizzate dal Ministero del Lavoro e non debbono richiedere alcun compenso ai lavoratori che vi si rivolgono.

Telelavoro.

A volte alle aziende e ai lavoratori (ad esempio nel caso di gravissimi impedimenti motori) conviene che l'attività di lavoro si svolga a casa, o in sedi decentrate. Se il dipendente sceglie di telelavorare, può svolgere il suo incarico collegandosi all'azienda tramite computer o terminale.

La retribuzione potrebbe anche non essere calcolata in base alle ore di lavoro, ma per i prodotti realizzati, secondo un calcolo proporzionale al lavoro e alla busta paga dei dipendenti.

Ci sono alcuni accordi volontari tra, ad esempio, le aziende legate alla Confcommercio e i Sindacati, dove sono previsti la volontarietà dei telelavoro, la possibile reversibilità dalla condizione di telelavoro al lavoro nell'ambito dell'azienda, uguali progressioni di carriera, misure di protezione della salute ed altre garanzie.

Collaborazione coordinata e continuata.

Si tratta di una collaborazione che si svolge sotto il controllo di un datore di lavoro, che però non assume. Il lavoratore non ha tutele rispetto alla malattia, alla sicurezza sul lavoro, alle ferie, alla tredicesima, se non vengono previste dalla lettera d'incarico all'inizio del rapporto di lavoro. Con il versamento del 12% della retribuzione alla **Gestione separata Inps**, un fondo pensionistico obbligatorio per i lavoratori autonomi, un giorno il lavoratore avrà diritto a una pensione minima. L'iscrizione andrà effettuata compilando l'apposito modulo presso gli uffici Inps, contestualmente all'inizio dell'incarico.

L'importanza della stesura della lettera d'incarico, alla quale per i lavoratori atipici è legato il riconoscimento di molti diritti fondamentali, suggerisce di ricorrere all'aiuto dei Sindacati per la definizione di tutti i suoi aspetti.

Borse lavoro.

800mila lire al mese per 10-12 mesi pagate dall'Inps, sono assegnate a giovani inoccupati del Sud e delle province con il tasso di disoccupazione più alto, perché lavorino e studino presso aziende che si impegnano a fare almeno 40 ore di formazione. E' una misura ad esaurimento.

Lavori Socialmente utili e di pubblica utilità (LSU/LPU).

Il lavoratore può accedere se è in cerca di prima occupazione, oppure nelle liste di mobilità, in cassa integrazione, in esubero, oppure è un disoccupato del Sud e delle province con il tasso di disoccupazione più alto. Sono lavori che durano fino a un anno, per un assegno mensile di 850mila lire. E' anch'essa una misura ad esaurimento.

Alcuni Enti locali hanno promosso strumenti variamente denominati (borse lavoro, tirocini con finalità di integrazione lavorativa, ecc.).

Si tratta di strumenti di tipo socio assistenziale e non di politica del lavoro, che quindi debbono avere delle caratteristiche che non li assimilino ad un rapporto di lavoro (inserimento nell'organizzazione aziendale, prestazioni destinate a finalità produttive, vincoli d'orario, regime disciplinare, ecc.). Servono pertanto a favorire un più complessivo inserimento sociale.

Prestito d'onore.

Tra i provvedimenti di incentivazione della nuova imprenditoria, va ricordato il "Prestito d'onore", (L. 608/) con cui lo Stato si impegna a prestare denaro senza richiedere garanzie personali, a fronte di un'idea imprenditoriale che possa avere uno sviluppo interessante.

Si tratta di un intervento sperimentale, mai realizzato in un ambito territoriale e su un universo di utenti così ampio, che prevede, per chi supererà la selezione, fino a 30 milioni a fondo perduto, fino a 20 milioni di mutuo a tasso agevolato senza rilascio di garanzie personali, 10 milioni a fondo perduto per le spese di gestione del primo anno di attività, nonché formazione e assistenza tecnica.

IL "Prestito d'onore", gestito dalla "Società per l'Imprenditorialità giovanile (I.G.)", in convenzione con il Ministero del Lavoro, passato ormai a gestione diretta di SVILUPPO ITALIA, mira non soltanto a creare concrete occasioni di lavoro autonome, ma anche a elevare la "Cultura" di Impresa dei Giovani.

Tuttavia, oltre alla necessità di disporre di una serie di incentivi e di flessibilità, di cui il mercato del lavoro ha bisogno, e oltre al fatto di distinguere tra professioni e settori emergenti e/o saturi, o maturi, o innovativi, tra i titoli di studio (lauree) e specializzazioni inflazionate o strategiche, non bisogna tralasciare la valutazione delle analisi e delle rilevazioni periodiche effettuate dai vari Istituti di ricerca specializzati nel mercato occupazionale e delle professioni.